



MÁSTER EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS

**ACTIVIDADES PARA EL FOMENTO DE LA  
CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES EN TAREAS DOMÉSTICAS Y  
DE CUIDADOS A DEPENDIENTES**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Autor:** Carlos Clausell Ortells

**Tutor:** Francisco Fermín Mallén Broch

# **ÍNDICE**

<b>Resumen</b>	<b>2</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2. Justificación</b>	<b>4</b>
<b>3. Marco teórico</b>	<b>6</b>
- Definiciones	6
- El origen de la necesidad de conciliar	7
- Indicadores sobre la situación de la igualdad en el empleo	9
- Los distintos enfoques de la conciliación	12
- Los usos del tiempo	14
<b>4. Marco legislativo</b>	<b>15</b>
<b>5. Acciones para el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado de dependientes</b>	<b>21</b>
5.1 El cuestionario inicial	22
5.2 Descripción y desarrollo de las actividades	29
5.3 Evaluación de las actividades	48
<b>6. Conclusión</b>	<b>51</b>

**Resumen:** La incorporación de la mujer al mercado laboral es el desencadenante de que la sociedad comience a ser consciente de la injusta desigualdad de género que preside el reparto del trabajo, que impone que la mujer realice una doble jornada trabajando dentro y fuera de casa o que renuncie bien a su desarrollo profesional o bien a formar una familia. La educación tiene un papel fundamental para conseguir una sociedad más justa. En este trabajo se proponen una serie de actividades a desarrollar dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral para fomentar un cambio de mentalidad en los alumnos que nos haga avanzar en ese cambio social.

**Abstract:** The incorporation of women into the labor market is the trigger for society to begin to be aware of the unfair gender inequality that dominates the division of labor, which requires women to carry out a double workday in and out of home or renounce to their professional development or to form a family. Education has a fundamental role to achieve a fairer society. In this work we propose a series of activities to develop within the Training and Labor Orientation module to encourage a change of mentality in the students that makes us advance in this social change.

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres no se va a alcanzar sin la participación del conjunto de la sociedad y, en especial, de la comunidad educativa. Esta última debe fomentar entre todos sus miembros y entre los estudiantes principalmente, las actitudes necesarias para producir los cambios sociales que se requieren.

Los datos sobre empleo en España, que no es una excepción entre el resto de los países desarrollados, muestran que la incorporación de la mujer al mercado laboral avanza a muy buen ritmo, pero los obstáculos a remover para alcanzar la misma posición que sus compañeros masculinos aún son grandes. Aunque el número de mujeres trabajadoras ha aumentado respecto a períodos anteriores, el paro, la temporalidad y los salarios más bajos son mayores para el género femenino; y los puestos más altos siguen siendo ocupados mayoritariamente por el género masculino.

Por otra parte, el cuidado del hogar y la familia ha sido el ámbito de actuación tradicionalmente femenino, ya que el patriarcado ha reservado las actividades públicas para los hombres, pero con su progresiva incorporación al mercado de trabajo, de forma tímida desde el boom económico de la década de los 60 y con mucha mayor energía desde la segunda mitad de los 80 (Gómez, y Martí, 2004), la mujer demanda un espacio

de proyección propio extramuros. Sin embargo, el lastre de seguir llevando sobre sus espaldas todas las tareas del hogar y de cuidados, junto con las actitudes machistas imperantes durante este tiempo en muchas empresas, ha provocado que muchas de ellas no hayan podido alcanzar un pleno desarrollo a nivel profesional.

Desde que, en la segunda mitad de la década de los noventa, la conciliación laboral y familiar se convirtió en un importante objetivo de las políticas económicas y laborales de los países europeos, las legislaciones para favorecerla solían consistir en facilitar tiempo a las mujeres trabajadoras para que se ocupasen del cuidado de los menores. Esto se debía a que la falta de conciliación provoca un gran problema demográfico y económico al reducirse la fecundidad y el tamaño de las familias. Es decir, en aquellos primeros momentos no se planteaba de ninguna manera la posibilidad de que el hombre participase de ésta y sí la necesidad de que la mujer mantuviese su papel tradicional como madre y esposa.

En relación con esta carga llevada por la mujer, a la que suele llamarse “doble jornada”, tal como lo hizo Betty Friedan en su libro “La segunda fase”, o “la jornada interminable”, según María Ángeles Durán en su libro con el mismo título (como cita Alcañiz, 2015), aparece el término corresponsabilidad que el Instituto Andaluz de la Mujer (2008) define así:

*cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares....*

Así pues, para avanzar, y conseguir, la deseada igualdad efectiva en el mercado laboral se debe fomentar una actitud favorable hacia ella, de rechazo a los obstáculos que puedan aparecer en la sociedad y de responsabilidad compartida entre ambos géneros de las tareas domésticas y de cuidados a los miembros de la familia dependientes para permitir una mejor calidad de vida de las mujeres de cada familia y una posibilidad real de alcanzar un pleno desarrollo profesional.

La educación juega un papel clave para esta importante reforma social. Fomentar la corresponsabilidad de ambos sexos en las obligaciones familiares es fundamental para que los futuros trabajadores, que son los actuales estudiantes, puedan acceder a un mercado laboral justo e igualitario, que no imponga trabas por razón de sexo ni de ninguna otra clase.

Recientemente, desde el 1 de abril de 2019, ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 8/2019 que hará que en 2021 todos los derechos existentes en la legislación para facilitar la conciliación puedan ser disfrutados de igual modo y por igual duración por ambos sexos, a excepción de las suspensiones del contrato y prestaciones por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia; aunque estas son, en realidad medidas de protección de la salud, más que facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se necesitará el paso del tiempo para poder observar con perspectiva si estas medidas legales han fomentado la corresponsabilidad o son necesarios cambios sociales más profundos.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

Por elementos transversales en la educación entendemos aquellas temáticas que la sociedad considera fundamentales como la salud, la paz, la igualdad de oportunidades efectiva entre sexos, etc. Su denominación hace referencia a que frente a las materias del currículum que se distribuyen independientemente unas de otras, paralelas unas a otras, podemos decir, las materias transversales las atraviesan todas. Vertebran el currículum y forman parte de los fines de la educación indicados En el artículo 2 de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (en adelante, LODE) se dispone:

*La actividad educativa, orientada por los principios y declaraciones de la Constitución, tendrá, en los centros docentes a que se refiere la presente Ley, los siguientes fines:*

- a)** *El pleno desarrollo de la personalidad del alumno.*
- b)** *La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia*
- c)** *La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos.*
- d)** *La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales.*
- e)** *La formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de España.*
- f)** *La preparación para participar activamente en la vida social y cultural.*
- g)** *La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos y para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.*

La concreción de estas materias transversales se realiza de forma muy detallada en el artículo 6 del Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, que lleva el clarificador título de “Elementos transversales”. En sus 5 apartados establece las diversas temáticas que las Administraciones educativas deben velar por que se fomenten en todas las materias del currículum. Nos interesa especialmente el segundo apartado que en su párrafo primero establece:

*2.Las Administraciones educativas fomentarán el desarrollo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género o contra personas con discapacidad y los valores inherentes al principio de igualdad de trato y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.*

En el caso de la Formación profesional las materias transversales no se encuentran tan detalladas en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Pero aún así se hace referencia expresa, aunque sea en un único apartado, a la importancia de fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre ambos sexos:

*(Artículo 3.2) La formación profesional también fomentará la igualdad efectiva de oportunidades para todos, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.*

Dentro de la Formación profesional se encuentra el módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante, FOL) que es transversal ya que se encuentra presente en todos los ciclos e incluye contenidos generales sobre el desempeño de cualquier actividad profesional. Es un módulo idóneo para tratar los elementos transversales a los que nos hemos ido refiriendo en los párrafos anteriores.

Por lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, ésta suele formar parte del currículum de FOL dentro del bloque sobre legislación del trabajo, como derecho laboral que es.

Será principalmente en este punto de los contenidos del módulo donde se pueden realizar acciones de fomento de la corresponsabilidad entre sexos para conseguir que la conciliación pueda ser efectiva y no recaiga únicamente sobre la mujer, convirtiendo un derecho en un obstáculo para el desarrollo de su actividad profesional y para su promoción en la vida laboral.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **- Definiciones**

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal debe favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y aumentar la calidad de vida de todos. Una definición del concepto muy utilizada en la literatura académica anglosajona sobre esta temática lo presenta como “la habilidad de los individuos, con independencia de su sexo o edad, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones” (Feldstead, Jewson, Phizacklea, y Walters, 2002). Aunque válida, esta forma de entender la conciliación no contempla muchos de sus elementos esenciales, y esto ocurre principalmente porque el concepto definido es el “work-life balance” de la lengua inglesa, que expresa una búsqueda de equilibrio o de ritmo que no es lo que el término en español quiere indicar.

Vamos a analizar el significado de cada uno de los términos de “conciliación de la vida personal, laboral y familiar”, así como qué se entiende por corresponsabilidad, trabajo productivo y trabajo reproductivo.

El primero de ellos, “conciliación” indica la existencia de un conflicto que se pretende solucionar. Este conflicto existirá entre los tres aspectos de la vida humana que se contemplan, el laboral, el familiar y el personal. Al mismo tiempo, se dará un conflicto entre la persona individual como trabajadora y su empresa, como miembro de una unidad familiar con el resto de los miembros y especialmente con su pareja, y de sus intereses individuales con los de todos los anteriores, empresa y familia.

Por vida laboral entendemos el tiempo de dedicación a un trabajo remunerado, como trabajador/a o empresario/a. Engloba las obligaciones inherentes a la actividad, pero también los logros y aspiraciones profesionales.

Por vida familiar entendemos tanto las tareas domésticas como el cuidado de los miembros dependientes de la unidad familiar, sean niños, enfermos o ancianos. Pero también incluye el tiempo de ocio que se disfruta en conjunto.

Por último, por vida personal se debe entender el tiempo dedicado al ocio y al descanso individual, pero también al desarrollo personal, a la mejora de capacidades físicas o intelectuales o a cualquier actividad que realizándose de forma voluntaria podría repercutir en una mejora de las habilidades profesionales.

Teniendo en cuenta las anteriores definiciones preferimos quedarnos con la definición que aparece en la “Guía sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal”

publicada por el Instituto Andaluz de la Mujer en 2008, que es a la vez más simple y completa,

*La conciliación, por tanto, es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre.*

El mismo texto nos explica perfectamente lo que es la corresponsabilidad en relación con la conciliación laboral y familiar,

*La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares*

Hay que retener dos ideas principales de este texto; es una “distribución equilibrada” de las tareas y consiste en “distribuir justamente” los tiempos. Así pues, la corresponsabilidad se basa en distribuir entre los miembros de la unidad familiar las tareas de forma equitativa atendiendo a las posibilidades de cada uno para que todos puedan disponer de un tiempo justo para desarrollarse en las diferentes facetas de la vida.

Por último, un concepto muy importante que se debe tener en cuenta para valorar en su justa medida las tareas del hogar y de cuidados de los miembros dependientes, es el de tratar estas obligaciones como auténtico trabajo. No sólo por el valor económico que representa, sino porque no sólo el trabajo sujeto a un precio lo es. Frente al “trabajo productivo”, que es el que se ejecuta a cambio de un salario, el del hogar se denomina “trabajo reproductivo” porque es necesario para la crianza, educación e incluso la supervivencia del grupo familiar (Carrasquer, Torns, Gil, y Díaz, 1998)

#### **- El origen de la necesidad de conciliar**

Antes del inicio del período democrático en España en 1975 se entendía que el rol fundamental de la mujer era encargarse de su hogar y de la educación de los hijos. Durante el período franquista, las ideas católicas imponían una moral que prácticamente impedía la vida pública de la mujer si no era acompañada por su marido o el familiar que se hiciera cargo de ella. Además, la maternidad se concebía como su destino y función esencial (Manrique, 2007). Todo esto impedía una incorporación al trabajo en condiciones mínimamente equiparables a las del hombre.



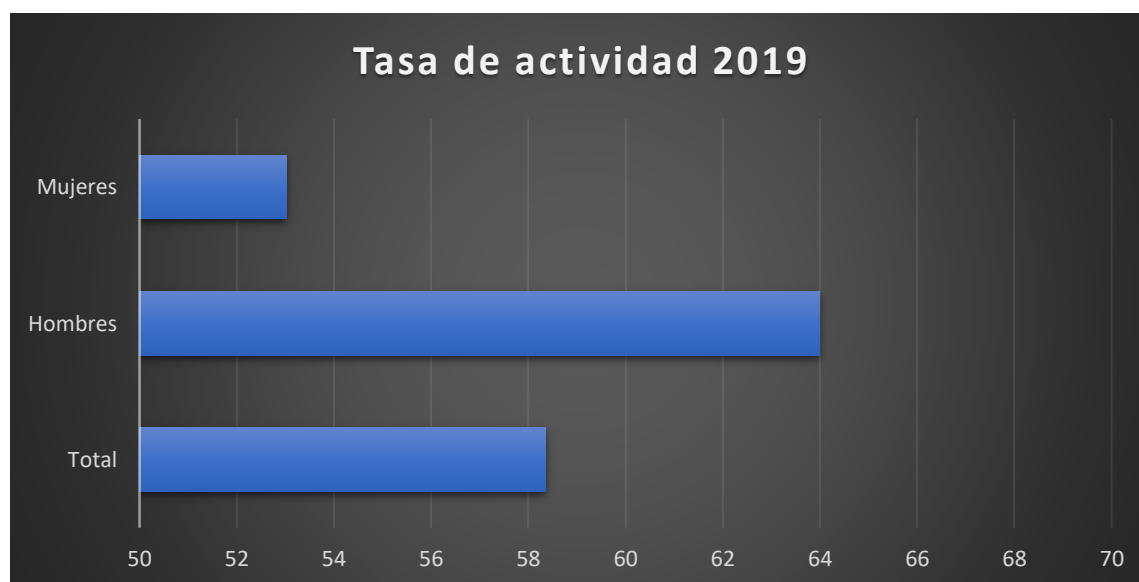
Durante este período se mantuvo la división sexual de las tareas. El hogar y los hijos eran las ocupaciones principales de la mujer, mientras el hombre era el que trabajaba fuera de casa y conseguía el salario para mantener a la familia.

Este trabajo remunerado ha sido y es más valorado que el trabajo doméstico, por lo que se consideraba justo que el que realizaba aquel tuviera su tiempo de descanso u ocio. Es decir, lo que hemos denominado “vida personal” era algo reservado para los hombres.

A pesar de estas trabas, el porcentaje que representaban las mujeres en el conjunto de la población activa pasó del 12,1 % en 1940 a casi el 20% al final del período (Heras, 2017).

En España, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral se produjo durante la segunda mitad de la década de los 80, tras finalizar la crisis económica por la subida del petróleo en 1973, que en España comenzó a afectar con fuerza a partir de mediados de 1976 (Sudrià, 2012). Del 16,5% que representaban las mujeres dentro de la población activa en 1980 se ha llegado a superar el 45% en los últimos años.

Aún así, el INE ha contabilizado durante el primer trimestre de 2019 que las tasas de actividad aún están lejos de igualarse. El 53,02% de las mujeres están activas frente al 63,99% de los hombres.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, Sexo, Total Nacional, Total, 2019T1.

La incorporación al mercado laboral de la mujer no la ha liberado de su rol de género como cuidadora y realizadora de las tareas domésticas, debiendo realizar una doble jornada de trabajo, el considerado como tal por ser remunerado y el ignorado, el

que se realiza en el interior del hogar y no se encuentra mercantilizado. El nacimiento de las políticas de conciliación surge, a finales de la década de los 90, de la preocupación de los legisladores por facilitar a las mujeres el cumplimiento de su rol en el hogar, aunque trabajen fuera de él; aunque, evidentemente, estas normativas se disfrazan como facilitadoras de la igualdad de oportunidades entre sexos (Alcañiz, M., 2014).

Por lo tanto, mientras el tiempo de trabajo productivo realizado por las mujeres va acercándose rápidamente al de los hombres no ocurre lo mismo con una lentísima incorporación de los hombres al trabajo reproductivo.

Será en 2007, con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuando las cosas comenzarán a cambiar progresivamente, intentando implicar a toda la sociedad, sobre todo a empresas y sindicatos, en conseguir un acceso al empleo en igualdad de condiciones. Más adelante se comentarán algunos aspectos de esta ley.

#### **- Indicadores sobre la situación de la igualdad en el empleo**

En la página <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> perteneciente a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), aparecen una serie de datos estadísticos de sus países miembros que ilustran bastante bien la situación en cada uno de ellos de la igualdad en el acceso al mundo laboral o la participación del hombre en tareas domésticas entre otros indicadores. Veamos algunos de los más interesantes.

##### *a) La tasa de actividad*

En España la tasa de actividad teniendo en cuenta la población total sin desagregar se situaba en 2017 en el 58,8% mientras que la media de la OCDE era de 60,2%.

El porcentaje de hombres activos era del 64,7% en dicho año, también por debajo de la media que está en el 69,0% y casi cinco puntos menos de lo registrado en 2007, antes de la crisis, que era un 69,5%. De todas formas, es un porcentaje muy similar e incluso más alto que el que presentan el resto de los países mediterráneos (Portugal 64,5%; Italia 59,4%; Francia 60,6%; Grecia 60,0%)

Por lo que respecta a las mujeres, en 2017, se encontraban activas un 53,2% de las mujeres. Para 2019, hemos indicado anteriormente que los porcentajes de actividad eran del 63,99% para los hombres y del 53,02% para las mujeres lo que indica una leve reducción de la actividad en España. Esta reducción, que para los hombres viene

produciéndose desde 2007, afecta a las mujeres desde 2012, cuando alcanzó su porcentaje más alto con el 54% de actividad.

*b) La tasa de empleo*

Más interesante que la anterior, en España presenta unas cifras preocupantes del 62,5% en 2018, muy por debajo de la media que es 68,4%, y sólo superior a las de Turquía, Grecia, Italia y México.

El porcentaje de ocupación de los hombres es del 68,0%, superando únicamente a Grecia e Italia. Hay que indicar, nuevamente, que la crisis económica que comenzó en 2008 provocó el hundimiento de estas cifras ya que en 2007 el porcentaje era del 75,3%.

Por lo que respecta a las mujeres, el porcentaje en 2017 se sitúa en el 57,1%, superando sólo a Turquía, México, Chile, Grecia e Italia. En este caso, no se aprecia que la crisis haya tenido tanto efecto sobre los porcentajes, ya que en 2007 la cifra era un 55,6%.

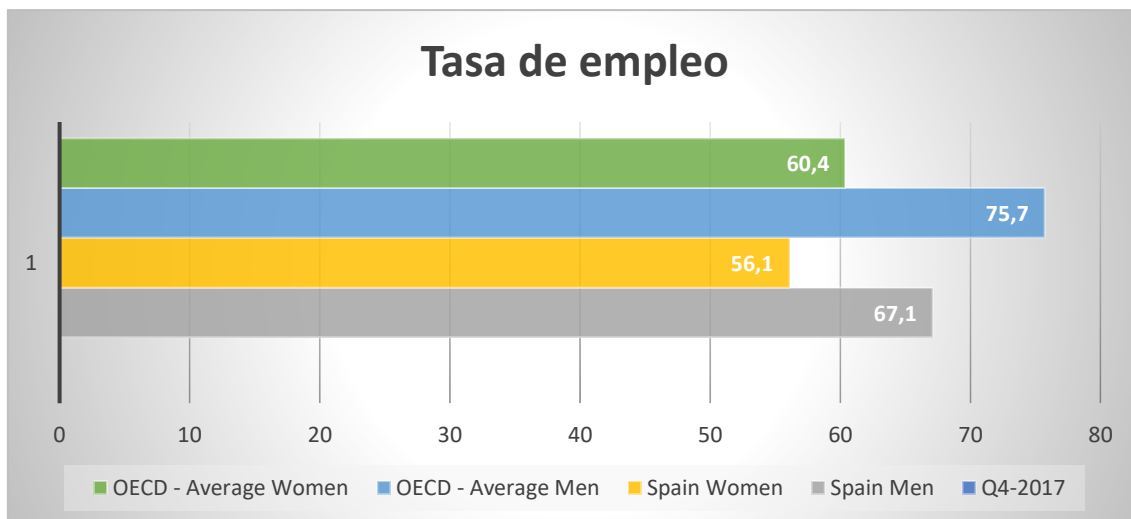
*c) El trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo equivalente*

Las anteriores cifras de empleo pueden llevar a una visión errónea de la realidad y que se considere que la situación laboral de hombres y mujeres en España no está tan lejos de ser similar.

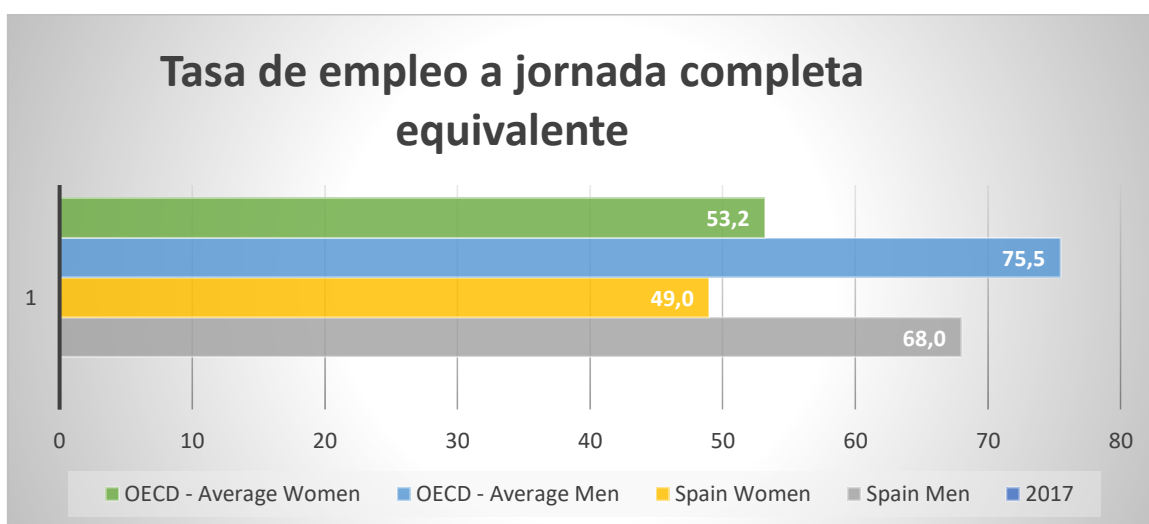
Es importante saber que parte de las personas empleadas lo hace a tiempo parcial y si se observan diferencias entre ambos sexos. Las cifras son muy esclarecedoras, el 22,1% de las trabajadoras españolas está empleada a tiempo parcial frente al 6,7% de sus compañeros.

Si convertimos todas las horas de trabajo remunerado de hombres y mujeres a trabajos a tiempo completo, es decir jornadas de 8 horas, el resultado es que los hombres mantienen el 68,0% del empleo, es decir, todas las horas que les faltan para llegar a 8 horas diaria al 6,7% de los trabajadores a tiempo parcial, son suplidas por otros trabajadores que superan la jornada completa.

Por el contrario, el porcentaje de mujeres equivalente a trabajadoras a tiempo completo pasa a ser del 49%. Es decir, en España, el tiempo que dedican los hombres al trabajo asalariado es un 19% superior al que dedican las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de OECD Employment Database.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de OECD Short-Term Labour Market Statistics.

#### d) La brecha salarial

Por brecha salarial de género se entiende la diferencia de salario medio entre hombres y mujeres. Las causas de esta diferencia son muchas: que las mujeres realizan trabajos peor cualificados; que han accedido recientemente a puestos de trabajo donde sus compañeros masculinos llevan muchos años y cobran más antigüedad o complementos que han conservado pero que ya no existen; que es la mujer la que reduce su jornada, y por tanto su salario, para conciliar, que muchas empresas impiden la promoción de sus empleadas a los cargos importantes, etc.

La OCDE no muestra datos de España para todos los años, pero los disponibles muestran que España, tiene una brecha salarial menor que la media de los países

miembros. Pero que exista, impide que se pueda tomar el dato como bueno. Es algo que debe desaparecer y no hay motivo para que no sea a corto.

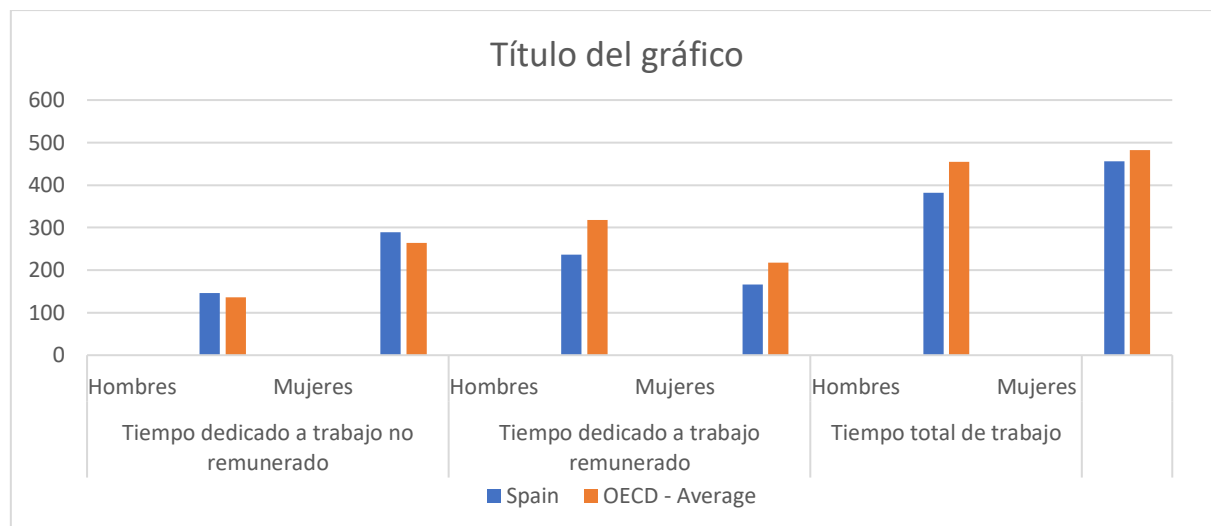
#### e) *Tiempo de trabajo*

En esta estadística, la OCDE, recoge el tiempo total que se dedica a trabajar, no sólo a cambio de un salario, sino también considerando el llamado “trabajo reproductivo”.

En todos los países se observa una mayor dedicación de tiempo al trabajo asalariado por parte del hombre y mucha mayor dedicación al trabajo no remunerado por parte de la mujer.

La suma del tiempo dedicado al trabajo, sea remunerado o no, sólo es superior en hombres que en mujeres en tres países (Holanda, Noruega y Nueva Zelanda).

En España, la diferencia entre ambos sexos es enorme. Las mujeres trabajan de media, una hora y catorce minutos al día más que los hombres. Mientras los hombres dedican una hora y diez minutos más que las mujeres al trabajo remunerado, las mujeres dedican dos horas y veinticuatro minutos más que los hombres al no remunerado.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OECD Time Use Database

#### - Los distintos enfoques de la conciliación

La conciliación se ha estudiado desde diversos enfoques teóricos debido a la complejidad que encierra el problema.

Desde la economía se valora la importancia del trabajo no remunerado en el PIB de un país y la influencia de una insuficiente conciliación sobre la natalidad.

Sobre el primero de los puntos, se señala la importancia de los trabajos no remunerados de cuidado de los trabajadores asalariados. Esos cuidados permiten que haya una “fuerza de trabajo disponible en condiciones económicamente óptimas” (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005, pág.43). Es decir, es necesario que una parte de la población se dedique al mantenimiento adecuado de la salud y bienestar de los trabajadores actuales y futuros y que lo haga de forma gratuita, pues supondría costes inasumibles que ese trabajo reproductivo pasase a ser asalariado.

Sobre la reducción de la natalidad por una incorrecta conciliación, han aparecido recientemente investigaciones que defienden que las medidas legales que fomentan la corresponsabilidad entre ambos sexos en el trabajo reproductivo, esperando por ello un incremento en las tasas de natalidad, pueden provocar el efecto contrario. Así, el Informe Anual del Banco de España referido al año 2018, después de avisar de los peligros de la falta de natalidad para nuestro sistema de seguridad social, aconseja facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, pero cita el trabajo “The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes” (Farré, y González, 2018) que indica que esas medidas producen el efecto contrario. Según este estudio, la mayor duración del permiso de paternidad no produce cambios sociales significativos, es decir, siguen siendo las madres las principales responsables del cuidado de los hijos, y, por el contrario, se producen unos costes laborales para el padre que decide no aumentar la prole o posponer en el tiempo un nuevo nacimiento.

Pero dentro de esta perspectiva económica del problema, la aplicación práctica más importante del estudio de la conciliación lo encontramos en las denominadas teorías de la *nueva economía familiar* (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005). Estas teorías se basan en los estudios del Nobel de Economía Gary Becker sobre cómo la división del trabajo dentro de las familias influye en el acceso de mujeres y hombres al mundo laboral. Estas teorías analizan a las familias como unidades económicas que toman sus decisiones tratando de maximizar el beneficio y reducir los costes. Por tanto, la decisión de que un miembro de la familia dedique su tiempo a tareas domésticas no remuneradas se tomará atendiendo al coste de los servicios que realizan esas tareas en el mercado y al salario que obtendría la persona si dedicase el mismo tiempo a un trabajo pagado. Se llega a la conclusión de que las mujeres con mayor formación son las menos propensas a abandonar el mercado laboral por dedicarse al cuidado del hogar y la familia (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005).

Por su parte, desde la sociología ha sido desde donde se han aportado mayor número de ideas y estudios a este problema de evidente carácter social.

Su principal área de estudio ha sido la existencia de una estructura tradicional basada en roles de género y división sexual del trabajo y su progresiva modificación desde la incorporación de la mujer al mercado laboral (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005).

Según esta perspectiva, desde la infancia se inculca a los hijos la división entre los géneros de determinadas actividades, tareas e, incluso, actitudes. Por esta razón, el conflicto por el cual es necesaria la conciliación de la vida familiar y laboral es, en realidad, un conflicto de roles. La asunción del propio rol de género supone que, ante el conflicto, sea la mujer la que crea un sentimiento de culpa al asumir que la falta de cuidado de las tareas domésticas por el mantenimiento de su trabajo remunerado es responsabilidad suya.

La división sexual del trabajo apareció, como tal, en el siglo XIX cuando se tomó como ideal burgués que el marido debía mantener a la mujer y ésta dedicarse plenamente a su casa. Cuando la mujer se ha incorporado masivamente al mercado de trabajo, la pervivencia de este ideal hacía que se viese como un trabajo secundario, “de ayuda” a la economía familiar que se seguía manteniendo con el trabajo principal del hombre. Cuando los “costes domésticos” de que ambos adultos trabajasen fuera de casa eran demasiado importantes, se entendía que era la mujer la que debía ocuparse de ellos (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005).

En la actualidad, muchas mujeres exigen que se deje de obstaculizar su desarrollo como profesionales y que se desmonte esta estructura tradicional que sigue fomentando la adopción de roles de género. Y aunque no se exija, la necesidad de trabajar es en muchos casos vital. Tal vez no suceda habitualmente en España gracias a nuestro sistema de Seguridad Social, pero en muchos países del mundo vivir dependiendo de los ingresos de un marido puede condenar a la pobreza a muchas mujeres en su vejez (diario\_responsable, 7 de mayo de 2019)

La situación ha comenzado a cambiar, desde no hace tanto tiempo, a un ritmo excesivamente lento.

#### **- Los usos del tiempo**

Por uso del tiempo entendemos exactamente eso, las actividades en las que cada uno usa su tiempo. Desde 2002, el Instituto Nacional de Estadística comenzó a elaborar la llamada Encuesta de los usos del tiempo que analizaba las diferencias entre

sexos en las actividades realizadas a diario. La última encuesta realizada corresponde al período 2009-2010. Mucho más actual es la Encuesta nacional de condiciones de trabajo de 2015 que también recoge datos de tiempo dedicado a cada actividad por sexos.

El resultado de esta encuesta en términos globales es que las mujeres dedican 63,6 horas semanales a trabajo remunerado, no remunerado y desplazamientos, mientras que los hombres dedican 56,7 horas a las mismas obligaciones, siendo el tiempo dedicado a desplazamientos prácticamente el mismo. Esto significa que las mujeres realizan 7 horas de trabajo más a la semana que los hombres, o lo que es lo mismo, 1 hora más al día (INE, Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2015).

El llamado trabajo no remunerado es, realmente, el hogar y la familia y es donde se dan las grandes diferencias en el uso del tiempo entre los miembros de la unidad familiar. Estas diferencias son aceptadas o favorecidas por el resto de los miembros por varias razones que pueden ser “de salud, de dedicación a otras ocupaciones, de deseo de acotar campos o, simplemente, de aceptar y disfrutar la división de papeles tradicionales” (Durán, 2010).

Los datos sobre el tiempo dedicado a cada actividad se obtienen a través de encuestas por lo que es posible que las diferencias en el uso para tareas del hogar y cuidados entre hombres y mujeres sean mayores que las obtenidas debido a que los hombres, al estar realizando tareas que no se corresponden con su rol de género tradicional, son más conscientes de ellas y responden que dedican más tiempo que el que dicen las mujeres que, en realidad, dedican el mismo. Por ejemplo, varones que abandonan un trabajo remunerado para cuidar a un familiar mayor, señalan que dedican las veinticuatro horas del día (Durán, 2010).

.

#### **4. MARCO LEGISLATIVO**

Recientemente se ha aprobado el Real Decreto-ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que ha ampliado los permisos de paternidad y de cuidado del lactante (antiguo permiso por lactancia), igualándolos para hombres y mujeres con clara vocación de fomento de la corresponsabilidad. Antes de esta norma, el sistema de medidas de conciliación vigentes se ha ido estructurando alrededor de 3 cuerpos legislativos.

La Ley 39/1999 ya tiene 20 años y es la primera de las que establece este tipo de derechos que tiene en cuenta, como dice su exposición de motivos, el objetivo de



“que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, tratando además “de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una norma fundamental que pretende marchar con paso firme a conseguir la igualdad no sólo con normas que la protejan sino también con el establecimiento de acciones positivas para su fomento y de medidas para acabar con la discriminación en todos los ámbitos sociales y, muy especialmente, en los laborales.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, más conocido como la odiada *Reforma laboral*, también estableció ciertas mejoras en el disfrute de algunos permisos ya establecidos con anterioridad.

Por último, se hará una breve mención al reciente Real Decreto-Ley 8/2019.

*a) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

Esta Ley inaugura en España la preocupación de los legisladores por el problema que nos ocupa. Se trata de la transposición a la legislación nacional de directivas comunitarias dictadas sobre la materia.

En la exposición de motivos se establece con claridad que uno de los objetivos de la Ley es fomentar la corresponsabilidad, en este texto coparticipación, del hombre en las tareas de cuidado de los hijos. No deja tan claro que este espíritu de la norma se extienda al cuidado de enfermos y mayores.

La medida más acorde con el fomento de la corresponsabilidad que establece la norma es que de las 16 semanas que le corresponden a la madre por permiso de maternidad, un máximo de 10 semanas puede ser cedido al padre. Tal medida es bastante ingenua y no tiene en cuenta, o quizás sí, las actitudes machistas o apegadas a los roles de género de padres, madres y también empresas.

La ley consiste principalmente en modificaciones de la normativa laboral y de Seguridad Social, mejorando las condiciones de acceso a permisos, reducciones y excedencias motivadas por la necesidad de atender a familiares dependientes y

aumentando las prestaciones de la Seguridad Social, cuando correspondan, por la suspensión de los contratos laborales por tales motivos.

Se deben destacar varias medidas que, en la actualidad, veinte años después de la promulgación de la Ley, puede resultar sorprendente que no estuvieran recogidas con anterioridad.

La más llamativa es la mención expresa de que los despidos motivados por el embarazo o por la solicitud o disfrute de permisos de maternidad, paternidad o cuidado de familiares son nulos. Esta necesidad de declaración expresa no puede suponer otra razón que la existencia de estos supuestos claramente discriminatorios.

Relacionado con la disposición anterior, no se computan como faltas de asistencia al trabajo las debidas a riesgo durante el embarazo y a enfermedades relacionadas con éste o con el parto y la lactancia. Por tanto, tampoco es válido el despido por absentismo laboral si éste está motivado por los supuestos mencionados.

Por último, otra medida muy necesaria que instauró esta ley de forma expresa representó una modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determinando que la trabajadora embarazada a quién se le hubiera evaluado como peligroso su puesto de trabajo y no existiese un puesto en la empresa sin riesgo tenía derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con derecho a prestación a cargo de la Seguridad Social. La suspensión perdurará hasta que la trabajadora pueda reincorporarse a su puesto o a otro similar que no revista riesgo.

*b) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Ocho años después de la anterior norma parece ser que los cambios sociales conseguidos eran más bien escasos atendiendo a la letra de la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007. En su apartado II podemos leer,

*La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.*

Al parecer, sólo con una legislación bien intencionada era insuficiente. Había que pasar al terreno práctico. Básicamente había que erradicar actitudes largamente permitidas en silencio y fomentar nuevas prácticas, sobre todo en el sector empresarial, que propiciaran la evolución hacia una sociedad más igualitaria.

*Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. (Exposición de motivos L.O. 3/2007, apartado II, párrafo 2º)*

El Título I consagra el principio de igualdad y establece medidas de tutela de los poderes públicos frente a la discriminación hacia las mujeres. Este título abarca del artículo 3 al 13 y merecen destacarse el artículo 8, que establece que todo trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad se considera discriminación directa, y el 13, que determina que en los procedimientos jurídicos en los que la parte demandante alegue haber sufrido discriminación recae la carga de probar que no existió tal discriminación a la parte demandada.

El Título II, llamado “Políticas públicas para la igualdad”, consta de dos capítulos. El primero establece los principios generales que deben guiar la actuación de las Administraciones Públicas. El Capítulo II establece medidas concretas en áreas específicas. De este capítulo merece que destaquemos los tres primeros artículos de este el 23, el 24 y el 25, que establecen la necesidad de que el principio de igualdad efectiva sea uno de los fines de la educación, que reciba atención especial en el currículum de los distintos niveles formativos y que se eduque para eliminar “comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres”.

El Título III establece medidas para que los medios de comunicación de propiedad pública asuman una actitud responsable hacia la igualdad.

El Título IV es el más relacionado con la materia que nos ocupa. Este título trata de la igualdad en el marco de las relaciones laborales en la empresa privada. El Capítulo II, “Igualdad y conciliación”, consta de un único artículo, el 44, en el que la idea de facilitar la corresponsabilidad se hace evidente en su texto,

*(...)1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

*(...)3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

Por su parte, el Capítulo III, establece la medida estrella de esta ley para conseguir cambios de actitud importantes en el marco de las empresas, consiguiendo que el tema de la igualdad sea tratado en las negociaciones trabajadores-empresa y sea un fin también a perseguir en la regulación de las relaciones entre los propios trabajadores. Se trata de la configuración de los llamados “Planes de igualdad”. Los apartados 1 y 2 del artículo 46 establece los contenidos mínimos de estos planes y el diagnóstico de la situación de ciertas materias dentro de la empresa que la ley considera determinantes,

*1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

El Título V regula la igualdad efectiva en el marco del empleo público.

El Título VI, “Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro”, trata de eliminar conductas discriminatorias hacia las mujeres como consumidoras.

El Título VII, establece la posibilidad de que las empresas usen publicitariamente las acciones de responsabilidad social de fomento de la igualdad que asuman voluntariamente y, sin carácter obligatorio, se dispone que las grandes empresas deben

procurar el nombramiento de mujeres en sus consejos de administración para tratar de lograr un equilibrio entre ambos sexos.

El Título VIII, crea una serie de organismos encargados de observar la evolución de la materia en todos los ámbitos de la sociedad y procurar el cumplimiento de lo dispuesto en la ley.

Por último, treinta y una disposiciones adicionales establecen modificaciones legislativas para adaptar normas dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 a los fines establecidos en ésta.

*c) Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

La reforma laboral de 2012 realizó algunas modificaciones en el Estatuto de los trabajadores relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. Sus principales efectos fueron cuatro (Barroso, 2015):

- el permiso de lactancia podría ser disfrutado también por el padre, pero sólo podría hacerlo uno de los progenitores, cualquiera de ellos, en caso de que ambos trabajasen.

- la reducción de jornada puede concretarse en la negociación colectiva y pasa a ser diaria en la norma, en lugar de semanal

- en caso de suspensión del contrato por causa de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, etc., las vacaciones pendientes pueden disfrutarse, aunque haya pasado el año en que debiesen haberlo sido.

- los convenios colectivos pueden establecer criterios para establecer la reducción de jornada.

*d) Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.*

Esta norma establece mejoras en la protección social modificando la normativa anterior.

Como medidas favorecedoras de la conciliación y, también, de fomento de una mayor participación del hombre en las tareas de cuidados a los recién nacidos encontramos:

- Ampliación progresiva del permiso por paternidad hasta igualarse en duración con el de maternidad en 2021.

- El permiso por cuidado del lactante se amplía a 12 meses, pero convirtiéndose los 3 últimos en una reducción de jornada que, a efectos del cálculo de prestaciones, se computarán como habiéndose trabajado la totalidad de la jornada.

- Se amplia el número de beneficiarios de la asignación económica por hijos o menores a su cargo al aumentarse el límite máximo de ingresos para que sea concedida.

## **5. ACCIONES PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO DE DEPENDIENTES**

El temario del módulo de F.O.L. suele agruparse en cuatro bloques muy distintos en cantidad de materia. Pueden titularse de distintos modos, pero siempre tratan de la prevención de los riesgos laborales, Derecho del trabajo, organización del trabajo y técnicas de búsqueda de empleo.

Las acciones que se proponen tienen cuatro objetivos principales:

- Concienciar sobre la existencia de actitudes discriminatorias que pueden pasar desapercibidas.
- Visibilizar la importancia de las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes.
- Conocer las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en la legislación española.
- Aprender estrategias de trabajo en equipo para reducir los tiempos dedicados a las obligaciones domésticas mejorando la calidad de vida de todos los miembros de la unidad familiar.

En el Instituto Gilabert de Centelles, la programación didáctica del módulo de F.O.L., contiene dos unidades didácticas donde las acciones propuestas encajan perfectamente.

La unidad didáctica 3 del Bloque 4, dedicado al análisis de la legislación laboral, lleva por título “La jornada laboral” y contiene nueve apartados:

1. Calendario laboral. 2. La jornada de trabajo y los descansos. 3. La jornada y la conciliación de la vida laboral y familiar. 4. El horario de trabajo. 5. El trabajo nocturno y a turnos. 6. Las horas extraordinarias. 7. La reducción de jornada. 8. Los permisos retribuidos. 9. Las vacaciones anuales y festivos.

La unidad didáctica 4 del mismo bloque trata sobre la modificación, suspensión y extinción de los contratos.

Es en los apartados 3, 7 y 8 de la unidad didáctica 3 y en el apartado de la unidad didáctica 4 dedicado a la suspensión del contrato de trabajo por excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares donde todas las actividades propuestas tienen razón de ser.

Las actividades que persiguen el cuarto de los objetivos (aprender estrategias de trabajo en equipo aplicables a las tareas domésticas) también son realizables en la unidad didáctica denominada “Trabajo en equipo” dentro del bloque de organización del trabajo.

Dichas actividades se realizarán en dos grupos distintos. Uno de ellos está formado por el alumnado de primer curso del Grado medio en Gestión administrativa y está compuesto por 18 estudiantes, 12 chicas y 6 chicos. El otro grupo es el primer curso del Grado superior en Administración y finanzas y lo componen 11 estudiantes, 8 chicas y 3 chicos.

## **5.1 EL CUESTIONARIO INICIAL**

Antes de iniciar las actividades se ha elaborado un cuestionario inicial con preguntas relacionadas con la materia. Se trata de un cuestionario compuesto por veinte afirmaciones que el alumnado debe valorar dentro de una escala del 1 al 5, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 5 “totalmente de acuerdo”.

Es un cuestionario de elaboración propia al no haberse encontrado ninguno que cubriera la temática que nos ocupaba.

La pretensión era recoger opiniones para centrar las actividades en los puntos más polémicos. Las cuestiones tratan sobre:

1. Actitudes hacia la mujer trabajadora.
2. Actitudes hacia las tareas domésticas o de cuidados.
3. Percepción de la importancia o no de las medidas de conciliación existentes.
4. Situación de desigualdad o no de la mujer en el mundo laboral.

Se encontraron varios cuestionarios que abarcaban alguno de los objetivos a analizar, pero la mayoría estaban dirigidos a alumnado de Educación Secundaria. Al estar nuestras actividades dirigidas a los ciclos formativos se podía tratar de buscar patrones similares de opinión dividiendo al alumnado atendiendo a tres criterios distintos:

- a) el sexo;
- b) la edad;
- c) la existencia de experiencia laboral.

En la Educación Secundaria todo el alumnado tiene la misma edad o similar, pero en la Formación Profesional, sobre todo en los ciclos de Grado Superior puede haber importantes diferencias.

Por otra parte, el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral sólo es motivo de preocupación para los trabajadores de edades determinadas. Lo normal es que el alumnado de 15 o 16 años no se haya planteado nunca problemas relacionados con esta materia, por lo que su interés será más bien bajo y es posible que no tenga una opinión enteramente formada. Por esta razón, se consideró que la experiencia laboral podía ser el factor determinante para comprender la importancia de las posibilidades de conciliar tanto hombres como mujeres y de compartir las obligaciones familiares y del hogar entre todos los miembros capaces para que haya una igualdad efectiva.

Las cuestiones concretas que se plantean son estas:

1. Hay trabajos que resultan muy complicados para una mujer.....
2. Las mujeres están discriminadas en el mercado laboral.....
3. Las mujeres suelen ausentarse del trabajo más que los hombres.....
4. Los hombres se suelen implicar más en su trabajo.....
5. Trabajar fuera de casa 40 horas a la semana y ocuparse del hogar y la familia es prácticamente imposible.....
6. Las características de la personalidad femenina permiten a las mujeres atender mejor a niños, enfermos y desenvolverse mejor en los trabajos que implican relaciones sociales.....
7. No está bien que un padre se implique en la crianza del hijo más que la madre.
8. Las tareas del hogar y el cuidado de la familia deberían repartirse al 50% entre ambos géneros.....
9. Las tareas del hogar y el cuidado de la familia deberían repartirse atendiendo a las posibilidades y obligaciones de cada miembro y pensando en la mejor forma de llevarlas a cabo.....
10. Las mujeres saben encargarse mejor de las tareas del hogar.....
11. En el caso del cuidado de familiares ancianos o enfermos se desenvuelven mejor las hijas que los hijos.....



12. En las decisiones de pareja (entendidas de forma global: afectivas, sociales, económicas...) el hombre debe llevar la iniciativa y es su responsabilidad saber tomarlas.....
13. La conciliación de la vida laboral y familiar es posible, pero exige sacrificar la vida privada individual.....
14. No es correcto reclamar un horario concreto para compatibilizar el trabajo con unos estudios que no sean obligatorios.....
15. Cuando se forma una familia, aunque sea sólo vivir en pareja, el ocio y los intereses individuales deben ser secundarios.....
16. Con imponer la igualdad de salarios y de número de puestos directivos por ley, la igualdad de género en el mundo laboral sería plenamente efectiva...
17. Las mujeres son las principales responsables de conseguir la igualdad efectiva.
18. La televisión y las redes sociales fomentan la igualdad.....
19. Si se dispone de tiempo para atender el trabajo remunerado y el del hogar, no hay motivo para pedir una reducción de jornada, aunque se esté una situación en la que se reconozca este derecho.....
20. La baja por maternidad y paternidad debe ser de igual duración.....

Las frases del cuestionario se pueden agrupar en 5 bloques atendiendo a las actitudes aparecen en ellas y sobre las que se pretende conocer la opinión del alumno:

- Las afirmaciones 1 a 4 muestra actitudes sexistas recurrentes en las relaciones laborales.

- Las afirmaciones 5 a 11 están relacionadas con estereotipos existentes respecto a las tareas domésticas.

- La afirmación 12 busca saber si el alumnado acepta los roles de género tradicionales o no.

- Las afirmaciones 13 a 15 y la 19 plantean las posibilidades de la conciliación para conseguir una mejor calidad de vida y no sólo para atender las obligaciones familiares.

- El resto de las frases hacen referencia a diferentes actuaciones para conseguir la igualdad efectiva: su fomento en los medios, la obligación legal de salarios y cargos iguales, la igualdad en las medidas de conciliación para fomentar la corresponsabilidad (Colás y Villaciervos, 2007).

Por último, se incluye un espacio para ofrecer valoración de las cuestiones o aclarar de algún modo la puntuación otorgada. Se consideró importante incluir este lugar para matizaciones porque debido al poco tiempo en que se elaboró el cuestionario era aconsejable evaluarlo con la mayor cantidad de opiniones posibles para su posterior mejora.

El cuestionario se pasó en los dos grupos en los que se van a realizar las actividades y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Nº afirmación	Mujeres						Hombres		
	Trabajadora			No trabajadora			Trabajador		
	1-2	3	4-5	1-2	3	4-5	1-2	3	4-5
1	3	3	1	4	3	7	2	3	4
2	2	2	3	3	0	10	4	1	4
3	6	1	0	9	3	1	6	3	0
4	7	0	0	11	1	1	3	2	4
5	6	1	0	8	0	5	0	2	7
6	4	1	2	6	4	3	2	2	5
7	6	0	1	13	0	0	6	1	2
8	0	1	6	0	0	13	1	1	7
9	0	0	7	0	0	13	0	0	9
10	5	1	1	6	5	2	6	0	3
11	5	1	1	8	3	2	5	2	2
12	7	0	0	13	0	0	7	2	0
13	5	2	0	4	6	3	8	1	0
14	5	0	1	11	1	1	7	0	2
15	4	0	3	6	2	5	5	2	2
16	3	1	3	3	3	7	1	6	2
17	6	0	1	9	1	3	1	5	3
18	4	3	0	4	6	3	5	4	0
19	5	1	1	3	6	4	4	4	1
20	0	2	5	2	1	10	1	2	6

Para abreviar algo el análisis de los datos que nos ofrece este cuestionario inicial, mencionaré que hay una serie de afirmaciones, con resultados prácticamente unánimes, que podemos obviar. Entre estas se encuentran la 8 y la 9 que son excluyentes entre sí, pero que por el sentido en que está escrita la 8 y al aparecer antes permite entender por qué se ha puntuado de esa manera. El resto son la 3, la 7, de la que se podrían señalar los tres votos discordantes frente al resto, la 12 y, hasta cierto punto la 14 y la 20. Todas ellas han sido marcadas como correctas o incorrectas por la casi totalidad del alumnado.

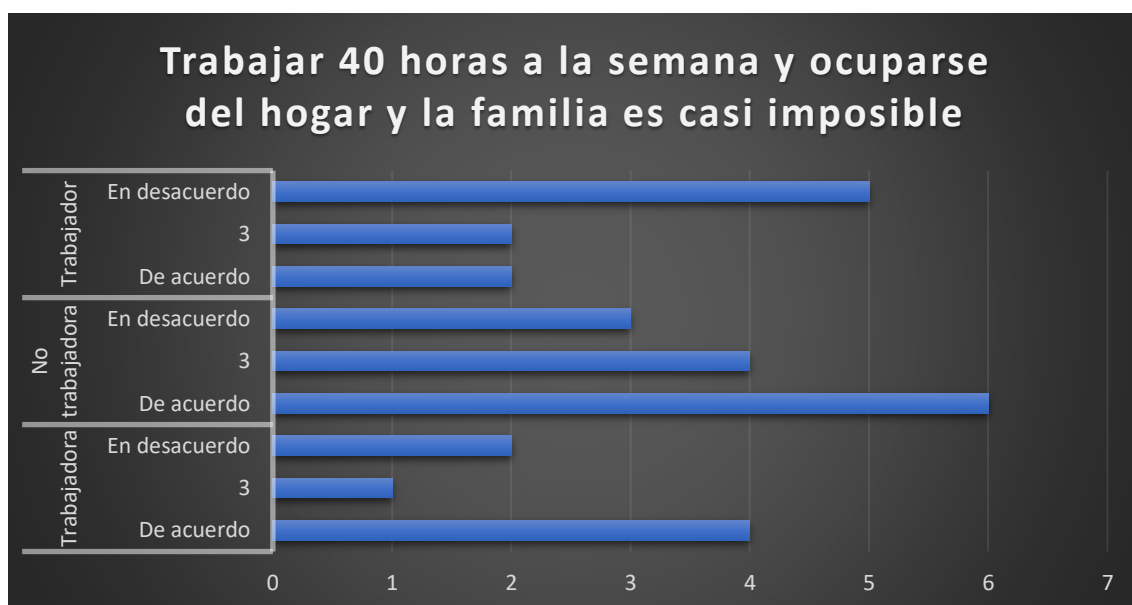
Respecto a la frase 1, *hay trabajos que resultan muy complicados para una mujer*, aunque hay gran variedad de opiniones resulta curioso que la puntuación dada por las mujeres no trabajadoras sea más similar a la de los hombres que a la de las mujeres trabajadoras.



Por lo que respecta a la 2, *las mujeres están discriminadas en el mercado laboral*, parece ser que las mujeres no trabajadoras son las que menos perciben discriminación en el mundo laboral.

En la 4, *los hombres se suelen implicar más en su trabajo*, era de esperar que cada sexo barriera hacia su casa, aunque puede sorprender que más de la mitad de los chicos no esté de acuerdo o lo esté a medias.

La afirmación 5, *trabajar fuera de casa 40 horas a la semana y ocuparse del hogar y la familia es prácticamente imposible*, es, sin estar previsto, la cuestión clave sobre la que gira realmente el concepto de corresponsabilidad. Dentro del grupo “mujeres no trabajadoras” está el grupo “mujeres sin ninguna experiencia laboral”; de los cinco cuestionarios donde se ha contestado que se estaba de acuerdo con la afirmación, cuatro pertenecen a este grupo. Es decir, todas las mujeres que trabajan o habían trabajado consideraban posible el cuidar del hogar y la familia a pesar de trabajar a tiempo completo; por su parte, ningún hombre lo está. La explicación es evidente, la persistencia de la educación en roles de género, que hacen que para las mujeres las tareas domésticas y de cuidados sean algo natural al haber sido enseñadas desde la infancia, mientras que para el hombre resulta una actividad extraña para el rol para el que fue educado.



Los resultados que vemos en la afirmación 6, *las características de la personalidad femenina permiten a las mujeres atender mejor a niños, enfermos y desenvolverse mejor en los trabajos que implican relaciones sociales*, bien pueden responder a la existencia de estereotipos de la feminidad entre los hombres.

La frase 10, *las mujeres saben encargarse mejor de las tareas del hogar*, ha sido bastante comentada en el espacio para observaciones y la variedad de resultados parece obedecer a que se ha interpretado de dos modos distintos. Parte de los que estaban en desacuerdo lo hacían al entenderla como si dijera que las mujeres tienen una habilidad innata para las tareas del hogar, significado cercano al pretendido en realidad. Por el contrario, algunas respuestas mostrando estar de acuerdo lo hacen entendiendo que se afirma que hay más mujeres que hombres que realicen tareas domésticas y muchas de ellas las realizan mejor al haberlo hecho desde niñas, lo que está demostrado por las Encuestas de usos del tiempo y de condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE).

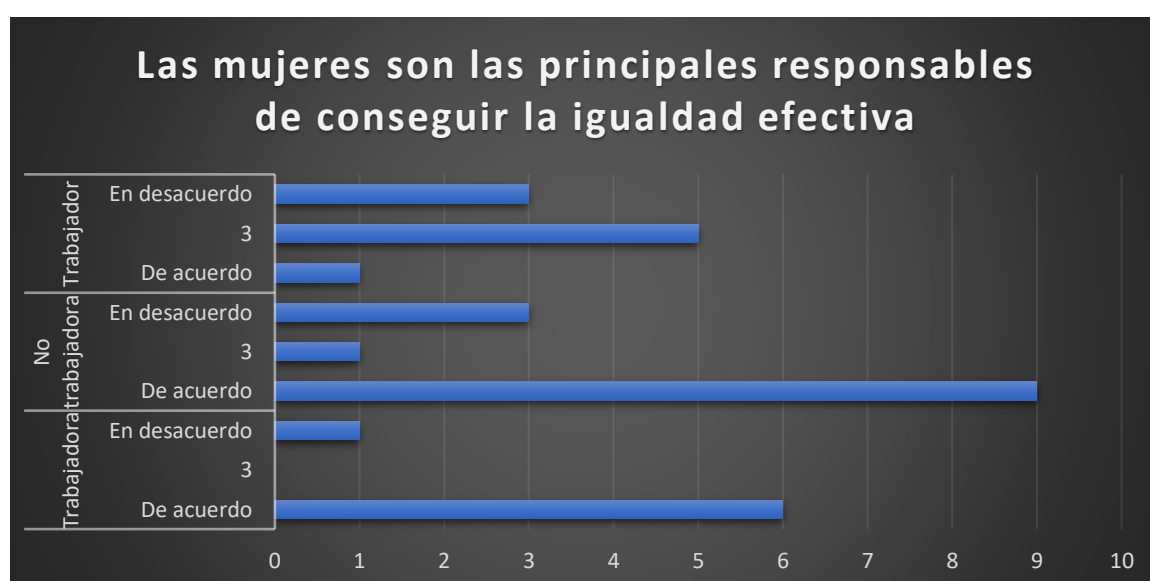
La 11, *en el caso del cuidado de familiares ancianos o enfermos se desenvuelven mejor las hijas que los hijos*, que señala otro estereotipo ampliamente aceptado, hasta el punto de que el cuidado de mayores es uno de los trabajos más feminizado, muestra una mayor parte del alumnado en desacuerdo.

En la 13, *la conciliación de la vida laboral y familiar es posible, pero exige sacrificar la vida privada individual*, merece destacarse que ningún trabajador ni trabajadora acepta renunciar a su vida personal a pesar de sus obligaciones laborales o familiares, mientras que entre las chicas no trabajadoras existe una pequeña parte que considera que con trabajo y familia no queda tiempo para el ocio.

La frase 15, *cuando se forma una familia, aunque sea sólo vivir en pareja, el ocio y los intereses individuales deben ser secundarios*, plantea un supuesto similar al de la 13 pero con el matiz de que aquí el ocio pasa a ser secundario, pero no se renuncia a él, lo que ha supuesto un aumento de lo “de acuerdo” en comparación con la 13.

Los resultados y observaciones a la afirmación 16, *con imponer la igualdad de salarios y de número de puestos directivos por ley, la igualdad de género en el mundo laboral sería plenamente efectiva*, hacen evidente que, una parte importante del grupo, no la ha entendido correctamente por lo que no será comentada.

La 17, *las mujeres son las principales responsables de conseguir la igualdad efectiva*, es otra de las cuestiones clave. Como se puede observar, los resultados en los cuestionarios de los chicos parecen mostrar que encuentran el tema bastante ajeno a ellos. Por desgracia, esta es la impresión que se obtiene de algunos comentarios por parte del alumnado masculino.



En la 18, *la televisión y las redes sociales fomentan la igualdad*, el desacuerdo no es absoluto, aunque la opinión es mayoritaria hacia la falta de implicación de televisión y redes.

Por último, en la 19, *si se dispone de tiempo para atender el trabajo remunerado y el del hogar, no hay motivo para pedir una reducción de jornada, aunque se esté una situación en la que se reconozca este derecho*, es otro ejemplo en el que la experiencia laboral es determinante. Los/las trabajadores/as, aunque no estén ocupados actualmente, consideran importante que la conciliación abarque también el desarrollo personal y no sólo las obligaciones laborales y familiares. Por el contrario, una parte importante de las chicas sin experiencia laboral se muestra menos propensa a ello.

## 5.2 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

El apartado “Conciliación de la vida laboral y familiar” es el último de la unidad didáctica “La jornada laboral”. En este apartado se estudian las diferentes medidas disponibles para los trabajadores para lograr que las obligaciones inherentes al trabajo no les impidan abandonar las familiares y viceversa, tales como reducciones y adaptaciones de jornada, permisos, suspensión de contrato con derecho a reserva del puesto y a prestación por parte de la Seguridad Social y se adelantan las excedencias por cuidado de familiares que pertenecen al tema siguiente.

Tras haber visto la teoría, vamos a realizar una serie de actividades encaminadas a fomentar que chicos y chicas sean conscientes de que las obligaciones familiares deben ser compartidas por todos para evitar que al hacerse cargo ellas solas tengan que dejar sus trabajos, o que su menor disponibilidad laboral lastre sus carreras profesionales o que deban realizar una “doble jornada”.

Se han planificado un total de ocho actividades que pueden ser divididas en parejas atendiendo a los objetivos que persiguen. Las dos primeras pretenden que el alumnado sea consciente de actitudes sexistas y estereotipos que siguen presentes en nuestra sociedad; las dos siguientes están encaminadas a visibilizar la importancia de las tareas domésticas y de cuidados y a las posibilidades que otorga el que sean compartidas; otras dos son para conocer las medidas existentes en la legislación española y otras medidas “creativas” que pueden promoverse a nivel empresarial; y las dos últimas son para fomentar el trabajo en equipo y la planificación de las tareas para conseguir un mayor calidad de vida al conseguir más tiempo para cada uno.

Se pusieron en práctica seis de ellas en los grupos anteriormente mencionados. Con la clase de 1º de Grado Superior de Administración y Finanzas se dispuso de dos sesiones de 55 minutos cada una y se pudieron llevar a cabo cuatro actividades. Con la clase de 1º de Grado Medio de Gestión Administrativa se dispuso de tres sesiones y se realizaron cinco actividades.

### ACTIVIDAD 1: DEBATE DE SITUACIONES

Se trata de fomentar en la clase un debate alrededor de los roles de género.

#### Objetivos

- Ser conscientes de las actitudes sexistas presentes en la sociedad.

- Favorecer una actitud crítica y creativa ante los estereotipos sexistas con los que educa esta sociedad.

### Descripción

En primer lugar, se divide al grupo-clase en cuatro grupos. No importa demasiado el número de miembros y tampoco es necesario que todos los grupos sean del mismo tamaño. Se ha creído más interesante que los grupos estén diferenciados por sexos, por ejemplo, de este modo:

- Grupo 1: Todos los miembros del grupo son chicas.
- Grupo 2: Todos los miembros del grupo son chicos.
- Grupo 3: Grupo mixto; pero con mayoría de chicas.
- Grupo 4: Grupo mixto, pero con mayoría de chicos.

Una vez dividida la clase se reparten cuatro situaciones distintas, para que sean debatidas en pequeño grupo, buscando consensuar si, en los casos propuestos, se han tomado decisiones más o menos acertadas. Los textos que se reparten entre los grupos son los siguientes:

*En una empresa que prevé una gran carga de trabajo durante un año hay una empleada a punto de ser madre y un empleado a punto de ser padre (En unos grupos aparecerá “una empleada a punto de ser madre” y en otros “un empleado a punto de ser padre”).*

*1. ¿Qué te parecería que el padre pida todo su permiso de paternidad y además una excedencia de 1 año para el cuidado de su hijo/a?*

*2. ¿Qué te parecería que el padre sólo coja una pequeña parte de su permiso de paternidad para que sus compañeros no asuman una carga extra?*

*3. ¿Qué te parecería que la madre pida todo su permiso de maternidad y además una excedencia de 1 año para el cuidado de su hijo/a?*

*4. ¿Qué te parecería que la madre sólo coja una pequeña parte de su permiso de maternidad para que sus compañeros no asuman una carga extra?*

Para poder hacer una comparación se pedirá que cada grupo mida el grado de acierto de la decisión tomada en una escala de 1 a 10.

Cada grupo realizará un debate de entre 5 y 10 minutos, intentando llegar a un acuerdo. El profesor escuchará durante poco más de un minuto a cada grupo y observará la existencia de estereotipos sexistas en las apreciaciones de los estudiantes.

Tras ese tiempo, cada grupo tendrá que haber dado una puntuación razonada a la situación que les fue presentada y la compartirá con el resto de la clase.

Cuando todos los grupos hayan compartido sus decisiones con el resto de los compañeros, se abrirá un nuevo debate donde se podrá argumentar en contra de las puntuaciones dadas por otros grupos. En este debate, el profesor puede intervenir para que el grupo vea qué comportamiento sería el más aceptado socialmente para cada sexo. Se intentará llegar a una conclusión sobre la cuestión de si los roles de género siguen vigentes o no.

### Temporalización y recursos

Se requerirán como mínimo 30 minutos para la realización de la actividad. Dependiendo del tiempo disponible y del énfasis e interés del debate se puede alargar hasta completar una sesión de 55 minutos.

Al tratarse de un debate en dos fases, sólo se necesita la descripción de las situaciones para que cada grupo pueda iniciar la discusión.

### Desarrollo

Esta actividad se practicó en los dos grupos.

En el grupo del Grado superior de Administración y finanzas, se dividió la clase en cuatro grupos, al ser sólo once personas en tres grupos de tres estudiantes y una pareja, y se le dio a cada grupo una de las situaciones.

Tras hablar entre ellos unos minutos, valoraron las situaciones estando totalmente de acuerdo los grupos que tenían las situaciones en que el hombre y la mujer disfrutaban de permiso y excedencia, y totalmente en desacuerdo los dos grupos que tenían las que renuncian a parte de su permiso.

En la fase de debate en gran grupo, los alumnos reconocieron que la situación que les resultaba más extraña y menos aceptable era la de una mujer renunciando a parte de su permiso de maternidad. También indicaron, que al usar en los enunciados la palabra “trabajo”, sin más detalles, consideraban negativo dejar los cuidados familiares por cualquier trabajo; si se hubiera descrito una oportunidad profesional interesante habrían dudado más.

Todas las chicas comentaron que si los permisos fueran de igual duración para hombres que para mujeres, pero se disfrutaran de forma simultánea, los hombres usarían ese tiempo para su ocio (ver o jugar al fútbol, salir más a correr). Este, consideran, es el motivo por el que está mal visto en las empresas que sus trabajadores varones



agoten su permiso o pidan una excedencia o reducción; es opinión generalizada que los usarán como vacaciones.

Por lo que respecta al grupo de Grado medio de Gestión administrativa, se dividió a los alumnos en cuatro grupos. Uno formado por seis chicas, otro por cuatro chicas, el tercero por cuatro chicos y el último por dos chicas y dos chicos.

En este caso, se mostraron de acuerdo con todas las situaciones en un gran ejercicio de corrección política. Todos alegaron que las diferentes situaciones personales y familiares imaginables impedían que estas conductas fueran juzgadas como correctas o incorrectas.

A pesar de lo dicho, reconocieron que resultaba más chocante que una madre renunciara a estar cuidando de su hijo/a por volver al trabajo que lo hiciera un padre.

Se habló del instinto maternal que posee la mujer y de un sexto sentido que le permite reconocer las necesidades del bebé en cada momento. Al poner en duda tal afirmación, preguntando si esto no se debería a que antes de ser madre se le han explicado muchas experiencias de amigas y familiares, se ha preocupado más por informarse del desarrollo del recién nacido y le presta una mayor atención que el padre, los alumnos, tanto chicos como chicas, contestaron que podía influir pero que “estaba totalmente demostrado” la presencia de tal instinto en la mujer.

Durante el debate, también se dijo que no era justo que los permisos fueran iguales debido a que la mujer debía dar el pecho al bebé mientras que el padre no se requería para nada. Ante la observación de que si los permisos eran disfrutados por igual tiempo por el hombre y la mujer las empresas no tendrían motivo para preferir la contratación de hombres a la de mujeres en atención a un mayor tiempo de baja de las últimas, se apeló a la alimentación exclusivamente a base de leche materna durante los primeros meses de vida. Se comentó al alumnado que, tal vez, habían valorado las situaciones propuestas como pensaban que estaba bien visto que se valorasen y no como creían realmente. Defendieron, más mal que bien, que no había contradicción entre sus valoraciones y la realidad de que la madre debe dedicar más cuidados al bebé que el padre.

La actividad se realizó durante 30 minutos.

## **ACTIVIDAD 2: ROLE-PLAY**

Consiste en dramatizar situaciones posibles relacionadas con el tema que nos ocupa, para que el alumnado, tanto quienes actúen como quienes observen empaticen con los que sufren el problema.

Muchas de las presiones que se ejercen sobre las mujeres para que tengan que elegir entre su trabajo o su familia no se ejercen directamente, como es evidente, ya supondría una clara discriminación castigada por las normas legales, sino de forma sutil, creando un sentimiento de culpa en la mujer y trasladándole a ella la obligación de encontrar un modo de conciliar que no suponga ninguna molestia para el resto de quienes le rodean. La sociedad acepta la conciliación siempre que sea invisible.

### Objetivos

- Visibilizar las actitudes sexistas a las que se tiene que enfrentar la mujer en los entornos laborales y en el desempeño de su vida profesional.

### Descripción

Hemos imaginado tres situaciones distintas que pueden ser interpretadas por un total de 10 a 12 alumnos. Las interpretaciones se realizarán ante el resto de los compañeros que serán espectadores.

Los casos para representar son los siguientes:

1. a) *Eres una candidata a un puesto de trabajo de alta dirección en una gran empresa y tienes mucho más de lo necesario para el puesto por lo que será tuyo sí o sí. Dos carreras, 5 másteres, hablas 4 idiomas y has estado haciendo prácticas en grandes empresas durante 3 años. Y sólo tienes 27 años.*

b) *Eres el director de recursos humanos de una empresa y has recibido recientemente una reprimenda del gerente porque, para un puesto importantísimo, hiciste fija a una chica que estaba embarazada de 3 meses sin haberle preguntado si lo estaba o pensaba estarlo en breve, por lo que han tenido que tragarse su permiso y va a pedir una excedencia. No te puede volver a pasar.*

2. Con dos supuestos posibles:

a1) *Eres una trabajadora que acabas de ser madre recientemente y quieres volver a trabajar pronto porque hay posibilidades de conseguir un ascenso y crees que debes aprovechar tu oportunidad.*

a2) *Sois padres, suegros y pareja convencidos que una madre debe disfrutar su maternidad y agotar las 16 semanas que permite la ley.*

*b1) Eres un trabajador que acaba de ser padre y has decidido pedir una excedencia de un año para cuidar de tu hijo/a.*

*b2) Sois padres, suegros y pareja que pensáis que ser el primer hombre en una empresa en cogerse una excedencia para cuidar de su hijo/a puede traerle problemas.*

*3. a) Sois un grupo de compañeros de trabajo que en una pausa para café/bocadillo estáis comentando los problemas de trabajo que os está acarreado la falta de una trabajadora por estar de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo. Ha sido una mañana especialmente caótica y estáis de bastante mal humor mientras charláis.*

*b) Eres una trabajadora que estás disfrutando de una pausa junto con tus compañeros. Estás embarazada pero no lo querías comentar aún por si te trae problemas. Pero al final de la pausa se lo dirás a tus compañeros.*

Los papeles que se representarán en cada caso se mantendrán en secreto para los otros participantes en el mismo juego de rol y no ensayarán juntos. Por ejemplo, en la situación 1, el director de recursos humanos y la candidata no conocerán las instrucciones de su interlocutor.

Se dispondrá de 2 o 3 minutos para que cada uno se ponga en situación como quiera, sin más instrucciones que los textos mencionados, y se procurará que los papeles femeninos sean representados por chicos y los masculinos por chicas. Al hacerlo así, conseguiremos que los chicos reparen en las presiones que puede sufrir una mujer y que pueden haber pasado desapercibidas para ellos.

El mismo motivo nos lleva a proponer que las chicas tomen los papeles masculinos. Es muy posible que sean ajenas a este tipo de presiones y tomen estas situaciones como algo que entra dentro de la normalidad en las relaciones laborales e intrafamiliares.

Tras cada una de las representaciones, las alumnas y alumnos que han representado papeles explicarán como se han sentido en esas situaciones.

Tras sus explicaciones, los espectadores podrán intervenir contando que han sentido ellos, realizando preguntas a los actores o planteando soluciones para evitar estos incómodos momentos.

### Temporalización y recursos

Como materiales bastarán los textos con las instrucciones para los actores. El tiempo requerido será como mínimo de 45 minutos, 15 minutos por representación, pero es posible que se alargue hasta cubrir una sesión de 55 minutos entera. Este tiempo se

reparte en 2 o 3 minutos para prepararse, 5 minutos más para representar y unos 10 minutos, como mínimo, para las intervenciones de actores y espectadores.

### Desarrollo

Esta actividad también se aplicó en los dos grupos. Por ahorrar tiempo, sólo se representaron dos interacciones, en ambos casos la situación 1 y la 3.

En el ciclo superior, los chicos se negaron a interpretar por lo que todos fueron asumidos por chicas.

Tras la interpretación, se preguntó a quien interpretó a la candidata del caso 1 y a la trabajadora embarazada del caso 3 como se habían sentido. La respuesta fue, en ambos casos, que se sentían en una situación injusta y habían experimentado un mínimo sentimiento de culpabilidad. En el debate posterior, algunas alumnas, también madres y trabajadoras, relataron que habían experimentado sentimiento de culpabilidad ante comentarios de jefes o compañeros de trabajo cuando estaban embarazadas. Estos comentarios no eran malintencionados, simplemente frases que se consideran normales como “no te preocupes por el trabajo que podremos sacarlo sin ti” o “¿qué piensas hacer?, ¿dejarás de trabajar o piensas volver?”.

En el grado medio, sólo dos estudiantes trabajaban. Los papeles anteriores fueron interpretados por chicos. Éstos se quedaron muy sorprendidos por las situaciones y parecieron afectados, incluso. Afirmaron que habían experimentado una “revelación”. Ambos habían estado realizando comentarios humorísticos hasta ese momento, pero esta afirmación la realizaron de forma seria.

Es necesario destacar especialmente la pareja que realizó la situación 1. Una chica recibió las instrucciones para entrevistar a una candidata a un puesto de trabajo de alta responsabilidad, pero era importante saber sus intenciones de cara a crear una futura familia. Por su parte, el chico, era la candidata perfecta para el puesto por preparación académica y experiencia. Este chico, en la clase, suele buscar la risa de los compañeros continuamente a través de comentarios cómicos o irónicos.

Al iniciar la representación, el chico actuó exagerando los movimientos y hablando de forma muy aguda consiguiendo la risa de toda la clase. Sin embargo, la chica, es decir, el entrevistador, mantuvo una pose muy seria y se lanzó a realizar preguntas muy cordiales y educadas, pero con una intención oculta muy sutil. A medida que avanzó la entrevista, él se fue poniendo nervioso y abandonó el papel cómico para mostrarse bastante indignado con el ninguneo que recibía su currículum y la importancia que tomaban los temas personales. La genial frase final de la chica entrevistadora “usted

es para nosotros una candidata muy a tener en cuenta, pero aún debemos valorar su adecuación a los criterios de nuestra empresa” redondeó una escena perfecta.

La misma situación en el ciclo superior fue interpretada de una forma menos emotiva y el debate posterior no dejó grandes reflexiones. En cambio, en el grupo de grado medio quedó claro que removió conciencias. Aunque también es cierto que, en la actividad anterior, había quedado claro que la percepción de que las mujeres puedan tener mayores dificultades que los hombres en el mercado laboral era muy vaga en este grupo.

La preparación de las escenas, la interpretación y el posterior debate nos ocuparon 30 minutos en ambas ocasiones.

### **ACTIVIDAD 3: PELÍCULA**

En los medios de comunicación y en las obras audiovisuales no suelen estar presentes las obligaciones que imponen el hogar y la familia. En las películas y canciones se nos cuentan historias donde los protagonistas disponen de todo el tiempo del mundo para su trabajo y sus aficiones, sin tener que preocuparse de hacer la colada o de llevar a su hijo a una revisión médica.

#### Objetivos

- Concienciar sobre la importancia de las tareas domésticas, del tiempo que hay que dedicarles y las dificultades que entraña que sean asumidas por un solo miembro de la familia.

#### Descripción

Se verá la película “Mataharis” en clase y después se abrirá un debate para que el alumnado manifieste sus impresiones sobre la misma.

La película está dirigida y protagonizada por mujeres, como no. Fue rodada en 2007 por Iciar Bollaín, pero mantiene toda su vigencia 12 años después.

El argumento puede resumirse diciendo que tres detectives privadas, tiene que lidiar con vidas familiares y personales relativamente complicadas, pero totalmente normales. Tienen hijos y parejas que atender y estas facetas de su vida, la familiar y la personal, influyen en su trabajo y éste en aquellas.

Una vez vista la película comenzará un debate en gran grupo dirigido, cuando se requiera, por el profesor a través del planteamiento de cuestiones, siempre que éstas

no surjan por sí solas. Se buscará que el alumnado sea consciente del conflicto y que piense en películas donde los protagonistas tendrían importantes cargas familiares y se han obviado en la historia.

### Temporalización y recursos

Para ver la película necesitaremos un ordenador, un proyector y una pantalla, o bien, un reproductor de discos compactos de vídeo y una televisión, a parte de la película en cualquier formato que permita su visualización.

La duración de la película es de 91 minutos por lo que serán necesarias 2 sesiones de 55 minutos para completar la actividad.

## **ACTIVIDAD 4: FOTOPALABRA**

Las grandes hazañas de la exploración y del deporte son realizadas tanto por hombres como por mujeres. Estas actividades exigen muchas horas de preparación física y mental. A los grandes exploradores y las estrellas del deporte masculino, esto no les ha impedido formar una familia y siempre se ha comprendido su decisión de abandonarla temporalmente cuando las grandes expediciones o competiciones lo requerían. ¿Pueden las mujeres actuar igual? ¿Se entendería que una deportista dejase a su hijo/a de pocos meses para volver a competir viajando por todo el mundo? Para llegar a lo más alto sea en el deporte o en la vida profesional o bien se sacrifican objetivos a nivel familiar y personal o bien se cuenta con alguien que pueda hacerse cargo de las obligaciones que exceden lo puramente laboral o profesional.

### Objetivos

- Concienciar que los grandes ídolos del deporte y la exploración, tanto hombres como mujeres, necesitan que haya una persona dispuesta a asumir totalmente las obligaciones familiares durante sus ausencias.

- Visibilizar que la igualdad en estos ámbitos está muy lejos de conseguirse y que existen muchos obstáculos para las mujeres que intentan conciliar estas actividades con la maternidad.

### Descripción

Se presentan al alumnado una serie de fotografías de mujeres que han realizado grandes logros en carreras deportivas o en la exploración de lugares remotos o en

misiones espaciales. Por supuesto, las fotos deben mostrarlas realizando la actividad y no en ropa de calle.

Estas imágenes servirán para que se debata en clase las dificultades de compaginar estas dedicaciones con la vida personal y familiar, si esas dificultades son iguales para hombres y mujeres o no y para tratar de adivinar que tipo de familia tienen y si les causó problemas o inconvenientes tenerla.

Se puede realizar el debate en pequeños grupos si contamos con las imágenes impresas.

Tras el debate se revelarán las historias personales detrás de cada foto y se preguntará a los estudiantes si era como pensaban o no lo habían imaginado así.

Si se han formado grupos y se han repartido las fotos impresas, pueden ser estos pequeños grupos los que expliquen al resto de la clase los logros y la vida personal de estas mujeres.

Algunos ejemplos de imágenes son estos:



Ann Daniels, exploradora de los polos. Ha liderado gran cantidad de expediciones tanto al Polo Norte como al Sur. Eso no le ha impedido formar una familia con cuatro hijos nacidos de sus dos matrimonios.

Ann Lee Fisher voló a finales de a bordo del *Discovery* en 1984. Tuvo dos hijas, la primera nació el 29 de julio de 1983, es decir, tenía poco más de un año cuando su madre trabajo en una misión espacial. De 1988 a 1996, se tomó un permiso extendido de la NASA para criar a sus hijas (Wikipedia).





No existe ninguna futbolista de las casi trescientas que juegan en la primera división española que sea madre.



Edurne Pasabán fue la primera mujer en escalar los catorce “ochomiles” que existen y de las cinco principales escaladoras, dos más también los han coronado todos después de ella, es la única con descendencia. Tuvo su hijo con 43 años tras haber conseguido su meta.

### Temporalización y recursos

Necesitaremos las fotos impresas si se escoge la modalidad de debatir en grupos pequeños o un ordenador, un proyector y una pantalla si preferimos proyectar las fotos y que el debate se realice en gran grupo. El tiempo total dependerá de las fotos que proyectemos. Aproximadamente 5 minutos de proyección y debate sobre lo que se pueda imaginar y 5 o 10 más sobre la vida real de las protagonistas, es decir 15 minutos por foto. Si se realiza en 4 grupos pequeños, cada uno comentará su foto en el grupo durante 5 minutos y tras leer la biografía disponible sobre esa persona lo expondrá al resto de la clase, por lo que en total necesitaremos entre 25 y 30 minutos.

### Desarrollo

Esta actividad sólo se llevó a cabo en el Grado superior de Administración y finanzas.

No se dividió a la clase y se proyectaron las fotos.

Iniciamos la actividad mostrando las fotos de varias escaladoras: Edurne Pasabán, Nives Meroi y Gerlinde Kaltenbrunner. Ningún estudiante de la clase conocía a ninguna de las tres por lo que se leyeron sus logros deportivos para que tuvieran la información necesaria. Las opiniones coincidían que no era una actividad que admitiera conciliación alguna con la vida familiar; se necesitaba que alguna persona se quedase a cargo de las obligaciones familiares para poder progresar en tan duro deporte.



Finalmente, se les informó que sólo Edurne Pasabán era madre y lo había sido tras lograr su meta de escalar los catorce “ochomiles”.

Después comentamos las fotos de una exploradora de los polos, Ann Daniels, y de dos astronautas, Ann Lee Fisher y Yelena Serova. Aunque la mayoría de la clase opinaba que la situación era similar a las anteriores, la realidad no es así y las tres protagonistas tienen familia, incluso numerosa en el caso de Ann Daniels, y no cesaron su actividad.

Los estudiantes discutieron si los embarazos afectaban físicamente tanto que tengan alguna incidencia sobre las actividades anteriores. Se concluyó que una vez se ha dado a luz, tras un período más o menos corto, dependiendo de la condición física de la mujer que será normalmente buena en estos casos, no existe impedimento para continuar de forma normal. Si existe algún impedimento es social, si no hay nadie que pueda ocuparse de la tarea de cubrir las necesidades del/de la recién nacido/a. Y más que impedimento, lo que realmente sucede, es que a las madres se las supone principales responsables de sus hijos mientras que los padres se ven como cuidadores secundarios. Si es el hombre quien marcha en expedición de exploración dejando a su familia a cargo de una mujer responsable, esta está cumpliendo su papel. En el caso de las madres exploradoras, se entiende que el padre está sustituyendo el papel de la madre de forma temporal, en caso de que dejen las familias en las manos exclusivas de un hombre, apuntó una alumna, ya que todos imaginan a estas exploradoras dejando a su prole al cuidado de abuelas o tías. Quedó claro que los roles de género siguen ejerciendo su influencia.

Por último, se visionaron fotografías de deportistas entre las que se destacan jugadoras de fútbol, tenistas, jugadoras de balonmano y atletas. Cada caso es distinto, pero llegamos a la conclusión de que las dificultades para formar una familia y realizar una actividad deportiva profesional de alto rendimiento no provienen de afectaciones físicas derivadas del embarazo. Esto lo demuestra que atletas y tenistas han continuado compitiendo y ganando competiciones tras ser madres. No es el caso de las futbolistas o de otras jugadoras de deportes de equipo, por lo que la conclusión es que, en los deportes individuales, donde el deportista tiene un mayor control sobre su carrera, decidiendo cuándo compite y cuándo no, es posible la conciliación, pero cuando se forma parte de un club deportivo que exige un rendimiento, una pausa larga puede acabar con una carrera deportiva.

La actividad fue realizada durante 30 minutos.

## **ACTIVIDAD 5: KAHOOT!**

*Kahoot!* es una aplicación que permite al profesor crear un juego de preguntas con varias opciones sobre la temática del módulo. El alumnado suele disfrutar mucho con este juego, aunque tiene el inconveniente de necesitar el uso del teléfono móvil.

### Objetivo

- Conocer las medidas que existen en la legislación para que los trabajadores y trabajadoras puedan conciliar sus trabajos con sus necesidades y obligaciones familiares.

### Descripción

El juego está preparado en la página web. Cuando queremos empezar, nos da una clave que los alumnos deben introducir al entrar en la página con sus móviles u ordenadores.

Una vez ha accedido todo el alumnado de la clase se puede comenzar y las preguntas aparecen en la pantalla. Los estudiantes pueden contestar cuando en sus pantallas aparezcan las opciones, pulsando en la respuesta elegida.

En nuestro caso las preguntas fueron las que siguen:

1.     ¿Cuál es la cuantía de la prestación por maternidad en España?
2.     ¿Cuál es la duración máxima de la suspensión del contrato por maternidad?
3.     ¿Quién es el beneficiario del permiso por cuidado del lactante?
4.     ¿Qué reducción de jornada se puede solicitar por cuidado de un familiar enfermo?
5.     ¿Cuál será la duración de la suspensión del contrato por paternidad a partir del 01/01/20?
6.     ¿Cuánto podrá durar como máximo la excedencia por el cuidado de hijos?
7.     ¿Cuál es la duración del permiso por cuidado del lactante?
8.     ¿Cuál es la cuantía por percibir por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia?

Cada pregunta tenía cuatro opciones de respuesta con sólo una de ellas correcta.

El juego resulta muy divertido por la alta competitividad que genera y, por esta misma razón, no se debe abusar de él.

### Temporalización y recursos

Cada pregunta tiene 30 segundos para contestarse, pero, para que el juego sea útil, se debe comentar cada una de las respuestas y señalar las curiosidades que presenta. A pesar de estos comentarios, el desarrollo del juego debe ser ágil, por tanto, en unos 20-25 minutos debería concluirse esta actividad.

Será necesario que todos los alumnos dispongan de móvil con cobertura y un mínimo de descarga de datos disponible o de ordenador. Se puede jugar en equipo y, en esta modalidad, no será necesario que haya un dispositivo para cada uno.

### Desarrollo

Esta fue la última actividad que se puso en práctica en el Grado superior. Por su parte, en el Grado medio se realizó en penúltimo lugar, tras el análisis de noticias.

La actividad se desarrolló tal como consta en la descripción. Tras cada pregunta se comprobaba en la norma correspondiente que la establecida como correcta realmente lo era. Las alumnas que eran madres comentaron como estaban regulados los permisos de maternidad y las reducciones y permisos por lactancia o la prestación por riesgo durante el embarazo cuando tuvieron que hacer uso de ellos.

En el Grado medio el nivel de competitividad entre los alumnos fue excesivo y costó mantener el orden.

Las cuestiones relativas a prestaciones de la Seguridad Social no habían sido estudiadas en el grupo de Gestión administrativa. Esto supuso que el alumnado de este grupo respondiera algunas preguntas totalmente al azar. Al finalizar el juego se repasaron las preguntas y el grupo recordaba las respuestas correctas.

En ninguno de los dos grupos la actividad duró más de 25 minutos.

## **ACTIVIDAD 6: ANÁLISIS DE NOTICIAS**

Que noticias referidas a formas novedosas de conciliar propuestas por empresas y trabajadores sean noticia indica que es un problema importante para los trabajadores. Cada vez son más los hombres que comprenden que es anacrónico e injusto que recaiga solamente sobre las mujeres esta difícil lucha. Analizar la actualidad del problema nos acercará a la realidad de este que, tal vez, en las actividades anteriores no se ha visto con tanta claridad.

### Objetivos

- Analizar posibilidades de conciliación y problemas que no se reflejan en la legislación.

- Fomentar una actitud crítica respecto a los problemas derivados de la falta de igualdad en la conciliación y a las medidas que no respetan la igualdad de género.

### Descripción

Vamos a presentar cuatro noticias distintas por lo que dividiremos la clase en cuatro grupos. La división que se realizó en la *Actividad 1* nos puede servir, pero es mejor que en cada grupo haya chicas y chicos para contrastar opiniones y comprender situaciones que, sobre todo los chicos, no se habrán planteado nunca.

Las noticias tienen estos titulares:

1.- La conciliación laboral y personal ya es lo más valorado por los trabajadores.

2.- Coworking familiar, la solución a la conciliación laboral y familiar.

3.- Facebook y Apple ofrecen congelar los óvulos a sus empleadas.

4.- La Comisión Europea alerta sobre el aumento de la feminización de la pobreza para 2055.

Se repartirá una de las noticias impresa en papel a cada grupo que la leerá y la discutirá. Se trata de abrir un debate sobre estos temas tratando de descubrir todos los matices detrás de estos temas. Se permitirá el uso del móvil para consultar datos que refuercen cada opinión.

Durante el debate en pequeño grupo, un secretario realizará un listado con los puntos a favor y en contra de las distintas opciones que aparecen en cada noticia:

- En la noticia 1, las ventajas de un trabajo que facilite la conciliación frente a otros que tengan otras características como mayor salario, posibilidades de promoción, etc.

- En las noticias 2 y 3 se verán las ventajas y desventajas o puntos en contra del “coworking”, tal como se presenta en la noticia, y de la posibilidad de aplazar la maternidad congelando los óvulos.

- En la noticia 4 se valorará la relación entre la falta de conciliación y la brecha de género y se comparará su importancia con otros factores que también influyan.

Por último, se presentarán las noticias de cada grupo y los resultados al grupo-clase para que todos puedan participar del debate con más información.

### Temporalización y recursos

Sólo se necesitan las cuatro noticias impresas en papel, aunque para facilitar la puesta en común en el grupo-clase puede convenir tenerlas también en formato digital para con un ordenador, proyector y pantalla, hacerlas visibles para todos a la vez.

La actividad requerirá un mínimo de 30 minutos para su desarrollo, pero al tratarse de un debate que puede suscitar el interés de los estudiantes se deberá programar una sesión entera de 55 minutos.

### Desarrollo

Esta fue la tercera actividad que se desarrolló en el Grado medio de Gestión administrativa, después del *Role-play* y antes del *Kahoot*. Los cuatro grupos que se habían formado en la *Actividad 1: Debate de situaciones* se mantuvieron igual para esta actividad.

Se repartió un folio con una de las noticias a cada grupo y se les pidió que las leyeran y comentarán entre ellos si estaban de acuerdo o no con la noticia o si les parecía bien o no, según los casos.

A algún grupo le costó entender la noticia y no comprendieron demasiado bien que debían comentar de ella. En otros, en cambio, el debate se encendió rápido y fue muy entusiasta.

Al presentar los debates al resto de la clase, dos de las noticias no recibieron prácticamente atención. Sin embargo, la noticia 1, *La conciliación laboral y personal ya es lo más valorado por los trabajadores*, fue muy comentada y la mayoría de los alumnos dieron su opinión, siendo mayoritario el acuerdo con el texto. Por su parte, la noticia 3, *Facebook y Apple ofrecen congelar los óvulos a sus empleadas*, fue duramente criticada porque opinaban que más que un ofrecimiento era una obligación disimulada.

La noticia que afirma que las posibilidades de conciliación son lo más valorado por los trabajadores se debatió en profundidad por toda la clase. Muchos de los estudiantes se mostraban de acuerdo con la noticia y aseguraban que si tuvieran que elegir entre dos trabajos elegirían el que mejor les permitiese ocuparse de sus obligaciones extralaborales, a no ser que se encontrasen en situación económica delicada.

Había un amplio consenso en que los roles de género, si no habían sido eliminados completamente, no suponían una división de las tareas tan radical como en generaciones anteriores y los hombres se sienten más responsables de las obligaciones domésticas y de cuidados, al menos de los hijos.

A raíz de esta afirmación, se habló de qué tareas son las que los hombres están compartiendo con las mujeres. Ni chicos ni chicas tenían experiencia en estos temas al seguir viviendo con sus padres la mayoría de ellos. A pesar de ello, se aceptaba que, mientras se iba avanzando en el cuidado del hogar y de los hijos, el cuidado de personas mayores o enfermas estaba totalmente feminizado y era una obligación de la que los hombres solían desentenderse cuando podían.

La actividad tuvo una duración de 30 minutos.

## **ACTIVIDAD 7: ORIGAMI**

Las tareas domésticas roban mucho tiempo de ocio, individual o familiar, o de desarrollo personal. Si en una unidad familiar sólo un miembro se encarga de ellas y además trabaja a jornada completa, su tiempo de disfrute es realmente escaso. Trabajar en equipo y cooperando puede permitir que se reduzcan los tiempos de algunas tareas, a parte de asegurar la implicación de otros miembros de la familia.

Esta actividad (junto con la siguiente), puede tener mayor razón de ser en una unidad didáctica relacionada con la organización del trabajo en equipo, diferente a la que justificaba las seis anteriores actividades.

### Objetivos

- Descubrir la importancia del diálogo para el funcionamiento de un equipo.
- Comprender la diferencia entre el trabajo individual, en equipo y cooperativo.
- Conocer la posible aplicación del trabajo cooperativo a las tareas del hogar.

### Descripción

Esta actividad ha sido extraída del trabajo “Programa CA/AC, Cooperar para aprender, aprender a cooperar”, editado por la Universitat de Vic y coordinado por Pere Pujolàs y José Ramón Lago.

Se dividirá la clase en varios grupos de la misma cantidad de miembros, o lo más similar posible.

Se les enseña a realizar aviones de papel de un determinado modo y se les reparten trozos de papel para poder hacerlos. Los harán en tres fases distintas:

1ª fase: Se realizan los aviones de manera individual. Cada estudiante anotará cuántos cree que puede hacer en 2-3 minutos e intentará conseguirlo o, si puede, superarlo.

2ª fase: Se seguirán haciendo de forma individual pero ahora se tratará de averiguar cuántos puede hacer la suma de todos los miembros del equipo. Se mantendrá en secreto, incluso para los del mismo equipo, cuántos se hicieron en la fase anterior.

3ª fase: Antes de empezar a hacer aviones, cada equipo dispondrá de 2 minutos para dialogar y establecer estrategias para tratar de superar el número realizado en la 2ª fase.

Si todo se realiza como se debe, lo habitual será que en la 3ª fase se hagan muchos más aviones que en la 2ª fase.

### Temporalización y recursos

La actividad se realizará en 40 minutos y los materiales necesarios son trozos de papel de tamaño similar entre ellos.

### Desarrollo

Esta fue la última actividad realizada en 1º de Gestión administrativa.

La clase se mantuvo dividida en los cuatro equipos que se habían formado en la *Actividad 1*.

Se repartieron muchos folios usados, aptos para hacer aviones de papel, y se explicó que el profesor había pedido a cada equipo que entregara veinte aviones de papel en 3 minutos. Debían imaginar que el resto del equipo les había dejado solos, encargándose individualmente de la tarea. Estaba claro que no iban a poder hacer veinte cada uno, pero debían ponerse una cifra a conseguir.

Tras ver un vídeo explicativo de cómo hacer los aviones, pusimos el tiempo en marcha.

Al acabar el tiempo, la persona que más había hecho tenía cuatro aviones sobre la mesa.

De nuevo, el profesor, les volvía a pedir los veinte aviones, pero esta vez todos iban a trabajar. Ahora cada uno debía establecer una cifra sobre cuántos creían que iban a conseguir con la suma del trabajo de todos. Volvió a correr el tiempo y, al cabo de 3 minutos, todos los equipos habían conseguido los veinte aviones. Había tres grupos de cuatro personas y uno de seis; este último consiguió veintisiete aviones.

Por último, se les dijo que el profesor subía la petición a veinticinco aviones. Esta vez disponían de 3 minutos para planificar una estrategia para tratar de superar la anterior marca del equipo.

Pujolàs y Lago, al describir esta 3ª fase, dedican varios párrafos a indicar cómo encontrar una explicación si no se consiguen más aviones que en la fase anterior. En esta ocasión no fue necesario hacerlo porque la planificación que hicieron todos, dividiendo el trabajo, pero de forma progresiva para evitar excesivos “tiempos muertos”, permitió que todos los grupos hicieran un mínimo de veintiocho aviones, llegando uno de los grupos a los treinta y tres.

Tras esta última fase fue complicado recuperar el control del aula ya que el entusiasmo de la competición hizo que gritos y aviones inundaran la clase.

Cuando por fin volvió la calma se les preguntó a los alumnos si veían, en todo esto, alguna aplicación al trabajo en general y al trabajo doméstico en particular. Demostraron tener claro que habían comprendido que, si debe realizarse una tarea, dejar que una persona deba hacerlo todo es la peor forma y que muchas de las tareas domésticas pueden planificarse para realizarse cooperando entre varios miembros de la familia, lo que permite realizar más trabajo, en menos tiempo y de forma más divertida.

## **ACTIVIDAD 8: TABLA DE TAREAS**

El mejor modo de que haya un reparto justo y altamente productivo de las tareas domésticas y que permita ganar tiempo de ocio a todos los miembros de la familia se encuentra dialogando y planificando. Asumir que ciertas tareas son obligación de otro miembro de la familia suele conducir al conflicto.

### Objetivos

- Comprender la importancia del diálogo y de la participación de todos los miembros de la unidad familiar en la realización de las tareas domésticas.
- Aprender a realizar una tabla de planificación de las tareas.
- Entender que no existe una única fórmula y que hay que adaptarla a cada caso.

### Descripción

El alumnado se dividirá en grupos en los que cada miembro asumirá un papel dentro de una familia. Por tanto, los grupos no serán demasiado extensos, con un mínimo de dos miembros y un máximo de seis, aunque será preferible que se sitúen en alguna de las cifras intermedias.



En primer lugar, crearán, individualmente, una tabla que recoja todas las tareas que recuerden que se realizan en su casa, el tiempo aproximado que requiere la realización de cada una y quién realiza cada una.

Después se pueden comparar las distintas tablas de cada uno y observar las diferencias en los tres puntos: tareas que se realizan en una casa, pero no en otra, tiempo que se dedica a cada tarea y persona que se encarga de realizarla.

En segundo lugar, cada grupo se convertirá en una familia ficticia, con los miembros responsables y los dependientes que deseen, con los miembros que trabajen fuera de casa a jornada completa o a tiempo parcial que cada grupo decida, etc.

Entre todos los miembros deben crear una tabla de asignación de tareas domésticas que las reparta lo más equitativamente posible para que todos los individuos de la familia puedan disfrutar de un tiempo personal similar.

Una vez acabada se presentará ante el resto de la clase, indicando que criterios se han seguido para repartir las tareas.

Al final todos votarán cuál es la mejor tabla atendiendo a su equidad en el reparto y a la apreciación más realista de los tiempos de cada tarea.

### Temporalización y recursos

Será necesario que los alumnos dispongan de papel y bolígrafo para hacer las tablas. La actividad tendrá una duración de 45 minutos: 10 minutos la fase de crear una tabla que recoja el reparto en casa y su comparación; 15 minutos la fase de hacer la tabla para la familia representada; y 20 minutos para presentar las tablas y votar.

## **5.3 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES**

La evaluación de las actividades se limitó a tres aspectos: la satisfacción de los alumnos con la actividad, la pertinencia de las actividades y el cumplimiento de los objetivos.

Ante la falta de tiempo para un seguimiento más exhaustivo debido a que las actividades se realizaron los últimos días de las prácticas, para medir la satisfacción y pertinencia se optó por realizar la evaluación mediante un cuestionario a los alumnos valorando el grado de satisfacción con la experiencia y percepción de la relación entre actividad y objetivos y señalando lo mejor de la actividad, que se debería reforzar, y lo peor, que debería cambiarse o eliminarse. Mediante preguntas directas durante las sesiones se observó si se cumplían los objetivos (Instituto Andaluz de Administración Pública, 2012).

En el cuestionario los alumnos dieron unánimemente la puntuación más alta, tanto en grado de satisfacción como en relación entre la actividad y los objetivos, a las actividades 2.*Role-play*, 4.*Fotopalabra*, 5.*Kahoot* y 7.*Origami*.

Por el contrario, la *Actividad 1: Debate de situaciones*, fue valorada por los estudiantes del ciclo superior con 7,5 de media en satisfacción y 8,5 de media el cumplimiento de los objetivos. Por su parte, el grado medio no fue tan benigno y puntuó con una media de 6,5 la actividad y de 8 el cumplimiento de los objetivos. Hubo tres comentarios que aconsejaron cambiar los enunciados. Es verdad que la actividad consiste simplemente en introducir un debate y, siendo la primera que se lleva a cabo, depende enteramente de su éxito el realizar una buena introducción por parte del profesorado y en usar unos enunciados que resulten estimulantes.

La actividad resultó mejor en el ciclo superior debido a que el debate ya existía con anterioridad a la actividad. En esta clase había varias madres trabajadoras que ya habían sufrido experiencias laborales discriminatorias al tratar de conciliar su trabajo con la maternidad por lo que nuestro planteamiento no aportó demasiada novedad. De hecho, la mayoría de los comentarios en el cuestionario de este grupo fueron que se hubiese necesitado más tiempo para lograr un debate más fructífero. A los tres chicos de este grupo se les vio muy comprometidos en el debate y también defendieron que la igualdad en el mundo laboral estaba lejos de conseguirse, aunque consideraban que era un problema en el que ellos no podían hacer nada.

En el grupo de grado medio, aunque defendían la igualdad de ambos sexos en el ámbito laboral, las preguntas que se introdujeron durante el debate llevaron a concluir que no se había entendido la actividad con la suficiente claridad y no había percepción de la existencia de problema alguno. Se afirmaba con bastante convicción que la maternidad estaba protegida y no suponía un obstáculo en el mundo laboral. Hay que señalar que el alumno que con más seguridad afirmaba estas cosas consideró haber tenido una “revelación” en la *Actividad 2*.

La *Actividad 6: Análisis de noticias*, se llevó a cabo sólo en el grado medio. La actividad recibió una media de 8 y el cumplimiento de los objetivos de 8,5. Los que habían trabajado la noticia 4 indicaron que les había costado entenderla.

La actividad es muy similar a ejercicios encontrados en manuales de Formación y Orientación Laboral. Tal vez es demasiado parecida a la *Actividad 1: Debate de situaciones*, ya que consiste en promover un debate mediante una serie de textos informativos. Los grupos que tenían las noticias sobre medidas novedosas de conciliación, como retrasar la maternidad, pero congelando los óvulos en edades más fértiles o el “coworking”,

encontraron más aspectos a debatir, mientras a los otros dos grupos no se les vio interés y el debate fue muy pobre. Así, una mala elección de los temas influyó de manera trascendental en el desarrollo de la actividad. Seguramente, si se hubieran usado las dos noticias que más debate dieron para todo el grupo, el objetivo de fomento de una visión crítica sobre los efectos de las medidas de conciliación se hubiese logrado más ampliamente.

Para evaluar el cumplimiento de los objetivos se ha diseñado este cuestionario:

1. *¿Para quién están pensadas las medidas de conciliación?*  
a) Para los Hombres      b) Para las Mujeres      c) Para los trabajadores
2. *¿Piensas que en la situación actual es necesaria (y justa) una legislación que favorezca la promoción laboral de las mujeres y fomente una mayor participación del hombre en las obligaciones domésticas y familiares?*  
a) Sí, necesaria y justa      b) Sí, pero injusta para los Hombres      c) No
3. *¿A qué tipo de trabajo se dedican más horas, al productivo o al reproductivo?*  
a) Al productivo      b) Al reproductivo      c) Igual
4. *Las tareas domésticas se realizan todos los días. ¿Hay visibilidad de este hecho en los medios de comunicación?*  
a) Sí      b) A veces      c) No se les da ninguna importancia
5. *Formar una familia crea ciertas obligaciones que inciden en el desempeño profesional*  
Sí      No
6. *En momentos en que es necesario un mayor rendimiento a nivel profesional se requerirá una mayor implicación de otra persona en las obligaciones familiares de ese trabajador/a.*  
a) Sí      b) No
7. *Formar una familia puede suponer tener que dejar el trabajo*  
a) Sí, puede ser necesario      b) No debería ser necesario

8. *No tener un salario propio puede significar depender económicamente de otra persona ¿Lo ves como un problema?*

- a) No, no pasa nada por repartir las obligaciones
- b) Sí, es muy arriesgado para la persona dependiente

9. *Que los Hombres trabajadores cojan permisos de menor duración que las mujeres o directamente renuncien a ellos, ¿perjudica la situación laboral de las mujeres?*

- a) No, para nada
- b) Sí, se debe legislar para que las empresas eviten esos perjuicios
- c) Sí, totalmente
- d) Sí, el hombre debería implicarse más en las obligaciones domésticas y no sólo en las laborales

10. *Se debe establecer un diálogo sincero y comprometido para repartir las obligaciones domésticas y familiares entre los miembros de la unidad familiar.*

- a) Es excesivo, todos son conscientes que deben colaborar
- b) Evitará futuros problemas

Sólo hay una respuesta en cada pregunta que indica que se han asumido las ideas propuestas. Sin embargo, no se ha llevado a la práctica ya que no estaba acabado de diseñar al realizar las actividades.

## **6. CONCLUSIÓN**

La valoración de las actividades que han realizado los alumnos no podía ser mejor; era totalmente previsible al ver cómo se divertían en algunas de ellas y cómo debatían algunos temas. Los estudiantes con mayor experiencia laboral se quedaron con ganas de debatir más y contar sus experiencias, y los más jóvenes, de hacer más *Kahoot* y más aviones de papel.

Por el contrario, los comentarios que se han hecho durante las actividades, en el cuestionario previo o en la evaluación, me han dejado una sensación extraña.

Cuando durante las actividades aparecía el papel de los chicos en el tema que nos ocupa, les sonaba raro, tanto a chicos como a chicas, que la igualdad pasase por una postura activa también de los hombres. Ayudar en casa y no criticar a las mujeres en el trabajo les parecía suficiente.

Esto me hace reflexionar sobre el éxito de lo realizado. ¿No será que el alumnado ya ha aprendido lo que se debe decir y lo que no?; ¿se ha instalado en lo

políticamente correcto para no tener que afrontar un cambio real?; ¿abandonar una actitud sexista consiste en un no hacer-no decir?

No parece tan complicado lo que significa ser iguales dentro de la familia, en el trabajo, en los estudios, en el ocio, etc. No obstante, los roles de género siguen vigentes en muchos subconscientes; y es un gran éxito, una auténtica “revelación”, como dijo un chico que interpretó a una chica en la *Actividad 2: Role-play*, darse cuenta de una actitud, pensamiento, acción u omisión, que parecía normal, lo que se ha hecho siempre, y, en realidad, no es así.

Se está dispuesto a no usar violencia verbal ni física, a ayudar en las tareas de la casa y a defender que se debe cobrar lo mismo, pero dudo que muchos jóvenes, tanto chicos como chicas, estén pensando en superar los roles de género. Algunas obligaciones siguen siendo exclusivas de las mujeres, piensan estos, y no están dispuestos a adoptar un rol femenino, ni siquiera a aceptar que tal división de roles es un producto cultural que puede y debe ser superado.

Aparte de esta inquietud, también me hubiera gustado de disponer de más tiempo para trabajar un poco más las actividades y, sobre todo, el cuestionario inicial y la evaluación que podrían haber aportado una mayor información.

Por lo que respecta a las actividades, en primer lugar, creo que el role-play es la que más impacta y hace reflexionar si las situaciones se pueden considerar bastante cercanas a la realidad y la interpretación se hace de forma será.

También son imprescindibles los debates que se inician con una película, un texto de una noticia o libro o con fotografías como se ha hecho en varias actividades. Hacerlo con la descripción de situaciones pensadas por el profesor requiere que estas se vean como cercanas a la realidad y sean fáciles de comprender o se corre el riesgo de que no lleguen al estudiante.

Las actividades de competición por los conocimientos o para fomentar el trabajo en equipo han resultado muy divertidos para el alumnado y bastante efectivos, aunque se orientaban hacia objetivos secundarios dentro de la temática que nos ocupaba.

La actividad final consistente en realizar un reparto justo de tareas tiene posibilidades de servir para evaluar la consecución de parte de los objetivos. No se ha realizado en el aula debido a la falta de tiempo.

Afortunadamente, los objetivos parecen haberse cumplido en su totalidad y la comprensión del problema ha sido muy profundo, a pesar de los complicado que resulta

ya que muchos trabajadores y trabajadoras no habían pensado en él hasta que se les viene encima la falta de tiempo para atender todas las facetas de su vida.

Para finalizar, creo que las actividades realizadas en estos dos ciclos de la familia administrativa, pueden trasladarse a todos los ciclos que componen la Formación Profesional porque el módulo en que se insertan, Formación y Orientación Laboral, está presente en todos ellos.

## **Bibliografía**

Alcañiz, M.: *Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar*. 2014. Recuperado el 3 de junio de 2019 de <http://www.fes-sociologia.com/files/res/23/02.pdf>

Arribas, J. C. M. (2007): *La familia como medio de inclusión de la mujer en la sociedad franquista*. Recuperado el 9 de julio de 2019 de <http://hispanianova.rediris.es/7/HISPA-NIANOVA-2007.pdf#page=194>, 193-221.

Barroso, F. (2015). *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: Un enfoque multidisciplinar*. Recuperado el 8 de junio de 2019 de [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000981.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf).

Carrasquer, P., Torns, T., Gil, E. T., & Díaz, A. R. (1998). *El trabajo reproductivo*. *Papers: Revista de sociología*, (55), 95-114. Recuperado el 9 de junio de 2019 de <https://papers.uab.cat/article/view/v55-carrasquer-torns-tejero-et-al>

Colás, M. P., y Villaciervos, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *RIE. Revista Investigación Educativa*, 25 (1), 35-59. Recuperado el 12 de junio de 2019 de <https://www.redalyc.org/html/2833/283321895004/>

Durán, M.A.: *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*, 2010, Bilbao, Fundación BBVA.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). *Opportunities to work at home in the context of work-life balance*. *Human resource management journal*, 12(1), 54-76.

González, L. i Farré, L.; “The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes”, Barcelona GSE Working Paper (núm. 978). Recuperado el 12 de junio de 2019 de <https://www.barcelonagse.eu/research/working-papers/effects-paternity-leave-fertility-and-labor-market-outcomes>

<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> recuperado el 11 de junio de 2019

Instituto Andaluz de Administración Pública: *Guía de evaluación de actividades formativas*. 2012

Instituto Andaluz de la Mujer: *Guía sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal*. 2008.

Martínez, M. C.: *Género y conciliación de la vida familiar y laboral, un análisis psicosocial*. 2009. Murcia. Universidad de Murcia

Martínez, M.R.: *La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*. 2008. Curitiba. Jurua Editora.

Pujolàs P. y Lago, J.R. (coord.): “Programa CA/AC, Cooperar para aprender, aprender a cooperar”. Universitat de Vic.

#### *Noticias de la Actividad 6: Análisis de noticias*

<https://diarioresponsable.com/noticias/27607-la-conciliacion-de-la-vida-familiar-laboral-y-personal-sigue-siendo-una-asignatura-pendiente-en-la-union-europea>

[https://elpais.com/tecnologia/2014/10/15/actualidad/1413333970\\_087854.html](https://elpais.com/tecnologia/2014/10/15/actualidad/1413333970_087854.html)

[https://www.antena3.com/noticias/economia/coworking-familiar-la-solucion-a-la-conciliacion-laboral-y-familiar\\_201809095b9574e50cf220c801204f54.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/coworking-familiar-la-solucion-a-la-conciliacion-laboral-y-familiar_201809095b9574e50cf220c801204f54.html)

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9603502/12/18/La-conciliacion-laboral-y-personal-ya-es-lo-mas-valorado-por-los-trabajadores.html>